

**PLAN DE TRABAJO ANUAL
SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA- IDEA**



**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MARCO GENERAL 2024-2027
ACTUALIZACIÓN ANUALIDAD 2025
MEDELLÍN**

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	4
1. Objetivos	6
1.1 Objetivo General	6
1.2 Objetivos específicos	6
2. Alcance.....	7
3. Propósito	8
4. Glosario	9
5. Marco normativo.....	15
6. Políticas	16
7. Organización y recursos	17
8. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST IDEA	19
8.1 Etapas para el Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	19
8.1.1 Evaluación y diagnostico	20
8.1.1.1 Matriz DOFA.....	20
8.1.1.2 Resultados Autoevaluación estándares mínimos 2024.	24
8.1.1.3 Auditoría Interna	24
8.1.1.4 Otras herramientas diagnosticas	25
8.1.2 Diseño, formulación e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, definición del plan de trabajo y del plan de capacitaciones del IDEA.....	25
8.1.3 Seguimiento y Evaluación	29

8.1.3.1 Indicadores del Sistema	29
8.1.3.2 Indicadores Plan estratégico Institucional de SST	33
9. Anexos	37

INTRODUCCIÓN

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA-, es un establecimiento público de carácter departamental, descentralizado de fomento y desarrollo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creado por la Ordenanza 13 de 1964.

El objeto del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA, es cooperar en el fomento económico, cultural y social, mediante la prestación de servicios de crédito y garantía, con el fin de contribuir al bienestar y al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, promoviendo a nivel nacional e internacional, la gestión y gerencia de servicios financieros, la ejecución de proyectos de crecimiento y desarrollo y la financiación de inversiones públicas.

Para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, dentro de la estructura administrativa del Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA, se encuentra la Gerencia Administrativa del IDEA, de la cual se desprende la Dirección de Talento Humano, la cual tiene como propósito principal, de conformidad con lo establecido en la Resolución de Gerencia 459 de 2023, *“la implementación de las políticas, planes y programas para la Gestión de Talento Humano, procurando la efectividad en los procesos de vinculación, permanencia y capacitación del personal del Instituto; así como facilitar el fortalecimiento del bienestar laboral y la dirección de los procesos de administración de la carrera administrativa, la planta de personal, nómina, prestaciones sociales, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo en los componentes de planeación, gestión y desarrollo que permita el logro de los objetivos institucionales, el crecimiento integral de los servidores públicos y la debida atención a los pensionados de la Entidad”*.

En efecto, es responsabilidad de la Dirección de Talento Humano, la obligatoria implementación, ejecución, actualización y mejora continua del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tema que está regulado de manera amplia en el Decreto 1072 de 2015 y las normas reglamentarias y complementarias.

El parágrafo 1 del artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, hace alusión a que el SG-SST debe adaptarse al tamaño y características de la empresa, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la Entidad y debe desarrollar todos los programas y componentes adicionales que garanticen la promoción y prevención de los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores adscritos a la misma.

El SG-SST está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que da lugar a la concepción de la política, objetivos, estructura, planificación de las actividades, teniendo en cuenta los diferentes diagnósticos, la ejecución propiamente dicha, la evaluación del cumplimiento de los objetivos a través de las auditorías y la concepción de unas acciones de mejora que permitan establecer, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como un ítem específico del SG-SST, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y

demás normativa legal vigente, se establece el **plan de trabajo anual**, teniendo en cuenta el cumplimiento del principio de planeación y con el ánimo de poder desarrollar el SG-SST a lo largo de la anualidad y de esta manera poder atender las necesidades que se tengan con relación a la salud y la seguridad de los servidores públicos de la Entidad.

El plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es un documento técnico que establece las políticas y procedimientos necesarios para garantizar la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo, cuyo objetivo principal es prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la materialización de riesgos en el proceso productivo, y velar por la integridad física y emocional del personal.

El plan anual de trabajo debe ser actualizado anualmente, elaborado y firmado por un profesional en salud ocupacional, así como por el representante legal de la Entidad.

En efecto, la debida planeación respecto al diseño, ejecución y seguimiento del SG-SST, a través del plan anual de trabajo permitirá la adopción de políticas y emisión de directrices, así como el desarrollo de actividades, tendientes a la capacitación, prevención y a la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, en las cuales se pretende la activa participación de servidores públicos, contratistas, comités y visitantes del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA, evitando la materialización de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, toda vez que se gestionan adecuadamente los riesgos que puedan presentarse en el proceso productivo, garantizando además un continuo seguimiento al cumplimiento del mismo, de tal forma que sea posible tomar las medidas que permitan la mejora continua.

Dado lo anterior, mediante el presente documento, se consolida el plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA para la vigencia 2025, que cuenta con anexos como el cronograma de trabajo y plan de capacitaciones.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer el plan anual para ejecutar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA, en cumplimiento de la normativa legal vigente, estableciendo el cronograma de actividades y su seguimiento, así como el Plan Anual de Capacitaciones, garantizando el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos para empresas de carácter público con más de 50 servidores en la Resolución 312 de 2019, de tal forma que se generen acciones de prevención y control para mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades laborales, que incrementen el ausentismo, afecten el desempeño y el bienestar de los servidores, contratistas y demás partes interesadas.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.2.1 Identificar los peligros y amenazas existentes en el instituto, con el fin de evaluar y valorar los riesgos a los que se encuentran expuestos los servidores, contratistas y demás partes interesadas de la Entidad.
- 1.2.2 Determinar acciones de prevención y control con el fin de mitigar los impactos en situaciones potenciales generadoras de incidentes, accidentes y emergencias en el trabajo.
- 1.2.3 Revisar la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la Entidad.
- 1.2.4 Generar espacios de capacitación y entrenamiento a los destinatarios del SG-SST de tal forma que se evidencie la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones
- 1.2.5 Promover actividades que fortalezcan el autocuidado y autoprotección como compromiso de los destinatarios del sistema.
- 1.2.6 Desarrollar programas que permitan la prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud física y mental en los que se fomenten estilos de vida sana y saludable que en general propenda por buenas condiciones laborales y de salud de los destinatarios del sistema.
- 1.2.7 Establecer los parámetros de selección y cumplimiento de actividades relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los proveedores.
- 1.2.8 Garantizar los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección sobre Seguridad y Salud en el Trabajo a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del sistema.
- 1.2.9 Establecer y gestionar las acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de los incidentes, accidentes y emergencias en el trabajo y en general del funcionamiento del SG-SST al interior de la Entidad.



2. ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA, como el plan anual de trabajo que permite la ejecución del mismo es aplicable a todos los servidores, contratistas y demás partes interesadas, en sus diferentes estaciones de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

3. PROPÓSITO

Planear la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025, de tal forma que se evidencie el compromiso frente a un entorno saludable y seguro para los servidores públicos, contratistas, visitantes y proveedores de la Entidad, permitiendo un adecuado seguimiento al cumplimiento del mismo.

4. GLOSARIO

4.1 Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el servidor una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los servidores públicos y contratistas o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el servidor se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de servidores públicos y contratistas de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, Artículo 3).

4.2 Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3).

4.3 Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.4 Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.5 Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.6 Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.7 Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

4.8 Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el servidor o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.9 Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.10 Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

4.11 Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

4.12 Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

4.13 Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

4.14 Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas.

4.15 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. (Resolución 2013 de 1986, Artículo 10)

4.16 Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.17 Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.): Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los servidores públicos y contratistas y; la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

4.18 Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

4.19 Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de servidores

públicos y contratistas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.20 Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.21 Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.22 Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.23 Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los servidores públicos y contratistas, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.24 Enfermedad Laboral: Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012, AT 4).

4.25 Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.26 Exámenes médico ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para permitir un diagnóstico y las recomendaciones. (Resolución 2346 de 2007, Artículo 2)

4.27 Factores de Riesgo: Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

4.28 Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.29 Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en

Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.)

4.30 Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.31 Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.32 Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

4.33 Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)

4.34 Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los servidores públicos y contratistas.

4.35 Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3).

4.36 Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

4.37 Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.)

4.38 Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

4.39 Monitoreo ambiental o evaluación higiénica: Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente. (GTC 45)



4.40 Morbilidad: Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

4.41 Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

4.42 No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.43 Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los servidores públicos y contratistas, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.44 Plan de Emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

4.45 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.46 Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.

4.47 Priorización de riesgos: Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

4.48 Programa de Vigilancia Epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

4.49 Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.50 Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.51 Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.52 Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.53 Requisito Normativo: Requisito de Seguridad y Salud en el Trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.54 Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

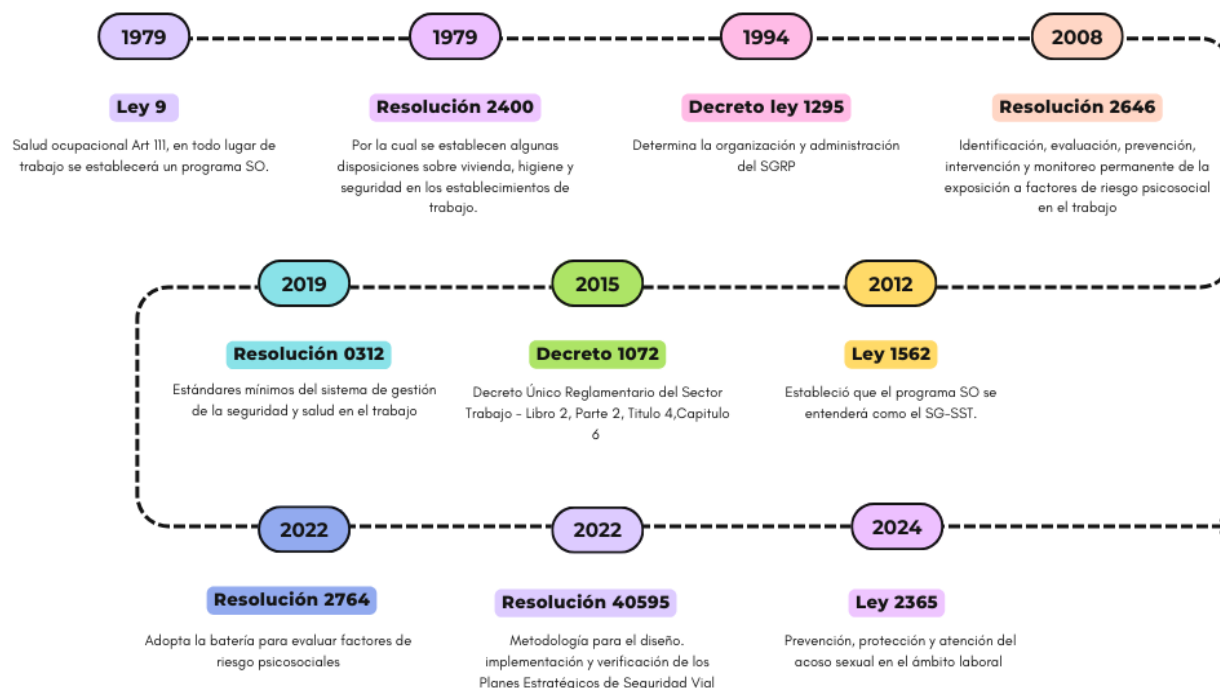
4.55 Riesgos laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

4.56 Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O. M.S.)

4.57 Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

4.58 Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los servidores públicos y contratistas. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los servidores públicos y contratistas como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

5. MARCO NORMATIVO



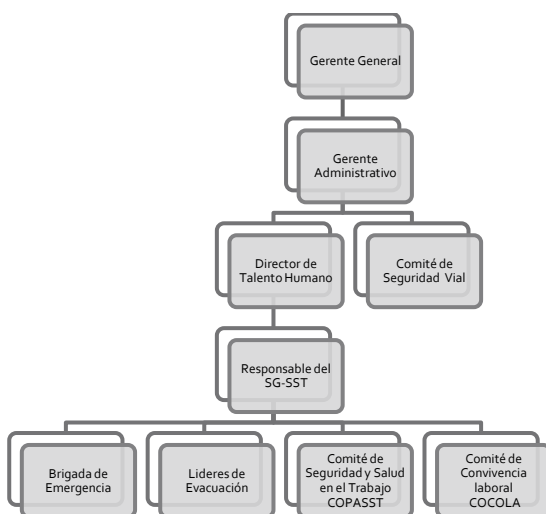
6. POLÍTICAS

Dando cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.5 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA adoptará las siguientes políticas o medidas de prevención con el ánimo de gestionar adecuadamente la seguridad y salud de los servidores de la Entidad:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (revisión anual)
- Política de prevención y atención de adicciones (Para el control del consumo y/o abuso de alcohol, drogas ilícitas y tabaquismo).
- Política de convivencia laboral.
- Políticas para la prevención del riesgo psicosocial.
- Políticas relacionadas con el acoso sexual

7. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA ha definido y asignado las responsabilidades específicas en SST en los siguientes niveles de la Entidad:



Adicional a lo especificado en el flujograma anterior, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia cuenta con unos aliados estratégicos, que contribuyen al adecuado diseño, implementación y seguimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se proceden a enunciar:

1. **Intermediario de seguros:** Para la vigencia 2025, la definición del mismo se encuentra en proceso de decisión por parte de los directivos de la organización.
2. **ARL Colmena:** Realiza un acompañamiento en el marco de sus competencias, pone a disposición de la Entidad, asesorías y capacitaciones por parte de los diferentes profesionales
3. **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST:** Es el comité que se encarga de vigilar y promover las normas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas y se encuentra conformado por dos representantes principales y dos suplentes de la Administración y de los servidores. Se conformó el COPASST en 2024, por el término de dos años.
4. **Comité de Convivencia Laboral COCOLA:** El Comité de Convivencia Laboral es un grupo de personas que se encargan de prevenir y atender el acoso laboral en la entidad y se encuentra conformado por dos representantes principales y dos suplentes de la

Administración y de los servidores. Se conformó el COCOLA en 2024, por el término de dos años.

5. **Comité Operativo de emergencias:** Esta conformado por la Alta Dirección (Gerente General, Gerente Financiero, Gerente Administrativo y Director de Talento Humano), para gestionar las emergencias que puedan presentarse en la Entidad y tomar las decisiones que se consideren pertinentes.
6. **Brigada de emergencias:** Se encuentra conformada por los líderes de evacuación y los brigadistas, para atender las emergencias que puedan presentarse en la Entidad, cuentan con buena capacitación en los diferentes temas requeridos.
7. **Comité de Seguridad Vial:** Son los encargados de diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial al interior de la Entidad. Se encuentra conformado por el Gerente Administrativo, Director de Convenios y Cooperación y el Director de Talento Humano.
8. **Comité de Gestión Ambiental:** Es un Comité que tiene a su cargo la gestión del tema ambiental dentro de la Entidad, lo que claramente aporta a la salud y seguridad de los trabajadores en su entorno laboral

Así mismo, se asignan de manera anual, de conformidad con lo establecido en la norma los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para la implementación del SG-SST que busca el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas.

8. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST IDEA

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia desarrollará y ejecutará el SG-SST mediante el ciclo PHVA. El ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) es una **estrategia interactiva de resolución de problemas para mejorar procesos e implementar cambios**. El ciclo PHVA es un método de mejoras continuas. No es un proceso que se ejecuta una sola vez, sino un espiral continuo que busca mejorar los procesos e interacciones.



8.1 ETAPAS PARA EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

En el marco del ciclo PHVA, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025, desarrollará las siguientes **etapas**:

- **EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO:** Evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante la vigencia 2024, a la luz de los requisitos establecidos en la Resolución 312 de 20219; así como, identificar los aspectos positivos y negativos del Sistema y las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2025.
- **DISEÑO, FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST, DEFINICIÓN DEL PLAN DE TRABAJO Y DEL PLAN DE CAPACITACIONES DEL IDEA:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se validarán las actividades para el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo a implementar en la vigencia 2025.
- **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Establecer el porcentaje de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2025 y determinar las acciones de mejora continua.

Las etapas enunciadas anteriormente, se desarrollan de la siguiente manera:

8.1.1 EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

8.1.1.1 MATRIZ DOFA

La matriz DOFA es una herramienta de análisis que permite identificar los factores internos y externos que afectan a una organización o un proyecto, dependiendo de cuál sea el proyecto objeto de análisis. DOFA son las siglas de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

La matriz DOFA ayuda a: Diagnosticar el estado de una empresa o proyecto, predecir cómo se puede ver afectada en el futuro por el entorno competitivo, tomar decisiones inteligentes, generar estrategias y definir un plan estratégico.

Matriz DOFA personal

	Positivos	Negativos
Factores INTERNOS de la persona	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Factores EXTERNOS de la persona	OPORTUNIDADES	AMENAZAS

A continuación se presenta un cuadro que contiene la matriz DOFA que se construye del SG-SST, en su primera versión:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> *Se le asigna un muy buen presupuesto para la ejecución de actividades. *Se cuenta con comités bien constituidos comprometidos con el desarrollo de sus funciones. * Compromiso de la líder del SG-SST. *Oportunidades de múltiples capacitaciones en diferentes temas de interés. *Oportunidad en la identificación de los riesgos y establecer los controles pertinentes, a través de la actualización constante de la matriz de riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> *Materialización del riesgo psicosocial cada vez es más contante. *El contrato con el que se desarrolla la ejecución del sistema, se suscribe muy avanzada la anualidad, lo que no permite cumplir de manera adecuada el plan de trabajo del SG-SST *Falta de consciencia respecto a la importancia del SG-SST al interior de la Entidad. * Falta de apoyo de la totalidad de los jefes, debido a que en ocasiones no permiten la asistencia del personal a las diferentes actividades

<ul style="list-style-type: none"> *Debida señalización al interior de la Entidad. *Sensibilización sobre la importancia de estilos de vida saludable. *Debido acompañamiento de personas con enfermedades de origen común y laboral, que han sufrido accidentes de trabajo y aquellas que tienen restricciones laborales. *Puestos de trabajo bien acondicionados, que en su mayoría cumplen con las necesidades ergonómicas de higiene y seguridad. *Mantenimiento en las instalaciones. *Participación del personal en las actividades programadas y disponibilidad para acatar las directrices. *Disposición del personal para el aprendizaje contante. *Preocupación de las directivas por la intervención de los riesgos, en especial los riesgos psicosociales. 	<p>programadas en la ejecución del SG-SST y no comprenden la importancia del SG-SST.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Falta de socialización efectiva de las actividades de los comités. *Desconocimiento de los asuntos administrativos y jurídicos por parte del personal en general. * Podría ser más eficiente el equipo de SST si contara con un mayor número de personas con la formación idónea. *Asuntos administrados por otras dependencias como el PESV
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> *Contar con una ARL y un corredor de seguros competentes. * Accesibilidad a la Entidad es muy buena y se encuentra rodeada de otras entidades públicas comprometidas con la seguridad y la salud de sus trabajadores. * Se cuenta con plan de ayuda mutua 	<ul style="list-style-type: none"> *Cambio de normatividad de manera constante. * Riesgo público por la ubicación de la Entidad *El préstamo del auditorio es permanente, lo que eventualmente puede afectar la seguridad de la Entidad *Espacio público aledaño presenta deterioro lo que puede generar accidentes a los servidores. *No siempre los proveedores seleccionados responden a las expectativas de la Entidad, considerando que nos rigen las normas de la Ley 80 de 1993.

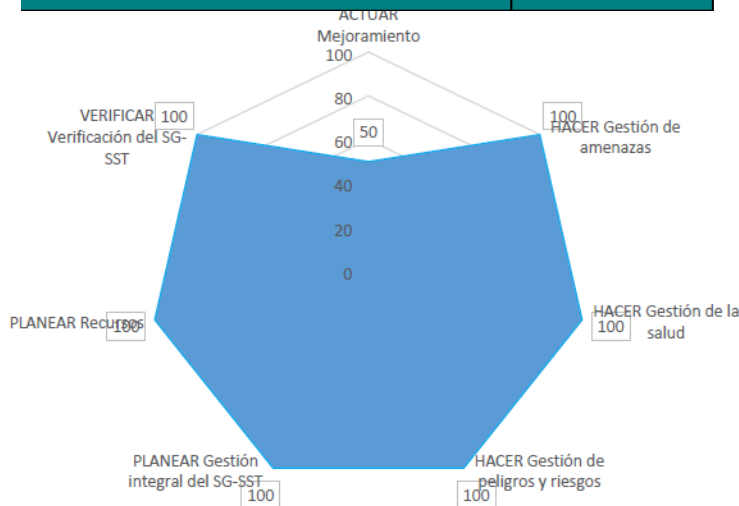
8.1.1.2 RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES MÍNIMOS 2024

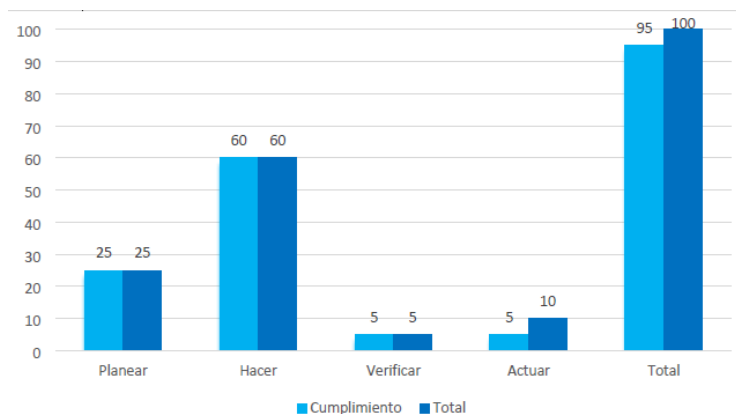
De conformidad con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo que establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST), los mismos son: “Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de 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 de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”.

El 04 de diciembre del 2024, se realizó la auto evaluación de los estándares mínimos del SG-SST con vigencia del año 2024, con acompañamiento del proveedor externo de la ARL Colmena; con una calificación del cumplimiento del 95%, como puede evidenciarse en la siguiente ilustración:

CICLO	ESTÁNDAR	CALIFICACIÓN
Planear	Recursos	100 %
	Gestión Integral	100 %
Hacer	Gestión de la salud	100 %
	Gestión de Peligros y Riesgos	100 %
	Gestión de Amenazas	100 %
Verificar	Verificación del SGSST	100 %
Actuar	Mejoramiento	50 %
TOTAL		95 %





Lo señalado anteriormente, nos ubica en un nivel de cumplimiento aceptable, es decir, superior al 85%, de acuerdo con lo que se señala en el cuadro de resumen siguientes:

Nivel de cumplimiento	Calificación	Recomendaciones
ACEPTABLE	Mayor al 85%	<ul style="list-style-type: none"> Mantener la calificación y evidencias a disposición de Ministerio de Trabajo. Incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.

Se señala en el informe que los asuntos que requieren un plan de mejoramiento son los siguientes:

Ciclo	Actuar		
Tipo de cuestionario	Mejoramiento		
Descripción del estándar	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST		
Ítem	7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección		
Modo de verificación	Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
Descripción de la actividad a realizar	Fecha máxima de implementación	Responsable	Fecha real de implementación
Documentar las ACPM derivadas de la revisión por la dirección	06/03/2025	LINA MARCELA ISAZA MARIN	06/12/2024

Ciclo	Actuar		
Tipo de cuestionario	Mejoramiento		
Descripción del estándar	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST		
Ítem	7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento - implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL		
Modo de verificación	Solicitar las evidencias de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.		
Descripción de la actividad a realizar	Fecha máxima de implementación	Responsable	Fecha real de implementación
Documentar ACPM derivadas de informes de inspección, mediciones ambientales y otras que sean generadas a través de la ARL	06/03/2025		06/12/2024

Para el momento en el que se establece el presente plan de trabajo la Entidad se encuentra a la espera de la expedición de la circular, por medio de la cual se regula registro anual de auto evaluaciones y planes de mejoramiento del SG-SST.

8.1.1.3 AUDITORIA INTERNA

En el mes de agosto de 2024, se realizó la auditoría interna de SST, la cual fue realizada por la Universidad de Antioquia, resultando como no conformidades y como oportunidades de mejora las que se visualizan los siguientes gráficos:

No Conformidades		(incumplimiento de un requisito, entendiéndose éste como una necesidad o expectativa establecida generalmente implícita u obligatoria):
Descripción (evidencia incumplimiento) más		Al momento de la auditoria no se presento registro de la rendición de cuentas correspondiente al año 2023 para ninguno de los funcionarios a excepción del Gerente de la entidad: Incumpliendo lo solicitado en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072
Criterio (requisito de la norma ISO 9001:2015 incumplido)		Decreto 1072 de 2015 Artículo: 2.2.4.6.8 (Numeral 3)
Descripción (evidencia incumplimiento) más		Aunque se cuenta con información relacionada con la gestión de la implementación del plan de ayuda mutua, al momento de la auditoria no se ha formalizado dicho plan con las entidades involucradas Incumpliendo lo solicitado en el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072
Criterio (requisito de la norma ISO 9001:2015 incumplido)		Decreto 1072 de 2015 Artículo: 2.2.4.6.25 (Numeral 13)

Oportunidad de Mejora (Son aquellos hallazgos que sin ser una NC pueden llegar a representar un riesgo o impacto negativo) (se redacta el QUE más el impacto que generaría si se da la mejora)

1. Es importante garantizar que los registros de inducción reflejen que se realizan antes del inicio de labores de los servidores, esto aseguraría que no se presenten posibles desviaciones a lo exigido en la legislación vigente
2. Es importante que se incluya la identificación de todos los participantes en la elaboración del informe de investigación de accidentes de trabajo, lo cual aseguraría que no se presenten desviaciones a lo exigido en la legislación vigente.

8.1.1.4 OTRAS HERRAMIENTAS DIAGNOSTICAS

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del IDEA también cuenta con los insumos para su diseño tales como:

- Matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.
- Seguimiento del perfil sociodemográfico.
- Resultados de los diagnósticos de condiciones de salud emitido por la IPS teniendo en cuenta los exámenes ocupacionales de ingreso, egreso, periódicos y posteriores a incapacidades prolongadas.
- Resultados de las pruebas de riesgo psicosocial.
- Resultado del diagnóstico de clima laboral.
- Plan de mejoramiento resultantes de las investigaciones de accidentes de trabajo.
- Acciones de mejora resultantes de la revisión Gerencial.

8.1.2 DISEÑO, FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST, DEFINICIÓN DEL PLAN DE TRABAJO Y DEL PLAN DE CAPACITACIONES DEL IDEA.


Acorde con los resultados relacionados anteriormente y en lo establecido en el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Estratégico de Seguridad Vial, los Sistemas de Vigilancia Osteomusculares frente a capacitaciones y actividades de promoción y prevención que se interrelacionan, se definen los siguientes ejes de intervención para el SG-SS.



El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se rige bajo el principio de la adaptabilidad, considerando desarrollar sus actividades en el marco de 7 ejes temáticos que se articulan entre sí, para cumplir los objetivos y la política del Sistema haciendo posible una integridad direccionada a la eficiencia y eficacia del proceso.








A continuación, se describen cada una de las necesidades y/o actividades de cada eje temático del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.

DESCRIPCIÓN DE LOS EJES APLICABLES AL 2025		
NRO	EJE	ACTIVIDADES/NECESIDADES
1	 <p>REQUISITOS DEL SISTEMA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización del Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2. Verificación del responsable de SG-SST. 3. Definición de recursos. 4. Definición del Plan de trabajo. 5. Revisión de control documental. 6. Definición de políticas, objetivos y metas. 7. Notificación de responsabilidades. 8. Revisión de medios de comunicación. 9. Actualización de matriz legal. 10. Definición de indicadores y seguimiento.

		<ol style="list-style-type: none"> 11. Acciones de mejora y seguimiento a las mismas. 12. Seguimiento a gestión del cambio. 13. Adopción de manual de proveedores. 14. Evaluar el desempeño de los proveedores y contratistas que impacten en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 15. Revisión por la Dirección. 16. Auditoría interna. 17. Auditoría del % de cumplimiento de requisitos mínimos. 18. Rendición de cuentas 19. Revisión por la alta dirección a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 20. Implementación Plan de Seguridad Vial
2		<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento a los sistemas de vigilancia epidemiológica SVE: Psicosocial, musculoesquelético, Visual, Cardiovascular 2. Exámenes médicos ocupacionales. 3. Seguimiento a recomendaciones y restricciones laborales. 4. Adopción de manual de reincorporación. 5. Actualización de condiciones médicas. 6. Actualización de perfil sociodemográfico. 7. Desarrollo de Jornadas de Salud. 8. Desarrollo de Jornadas de Vacunación. 9. Desarrollo de actividades de promoción y prevención. 10. Desarrollo del plan IDEA ACTIVO e intervenciones terapéuticas de miembros superiores, inferiores y espalda, así como, la promoción de actividad física a través de diferentes clases para promover la salud física. 11. Desarrollo de pausas activas. 12. Continuar el desarrollo de la campaña “BUENA COMPAÑÍA y en el marco de esta la estrategia “IDEALMENTE” 13. Generar acciones para la apropiación de un ambiente de trabajo y clima organizacional que permitan la prevención del acoso laboral y el manejo del estrés.
3		<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización de matriz de elementos de protección personal (EPP) y entrega de los mismos. 2. Realizar inspecciones periódicas y de seguridad. 3. Realizar mediciones ambientales. 4. Seguimiento al plan de mantenimiento. 5. Cumplimiento de normatividad relacionada con el trabajo en alturas.

4	 CAPACITACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inducción y reinducción en SG-SST 2. Plan anual de capacitaciones, dirigido al personal en general, integrantes de la brigada de emergencias, integrantes del COPASST, integrantes del COCOLA, capacitación brigadistas.
5	 RESPUESTA A EMERGENCIAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Simulacro. 2. Revisión de acto administrativo de conformación de la Brigadas de Emergencias. 3. Actualización del Plan de emergencias y PONS 4. Inspecciones a los equipos de seguridad y a las instalaciones de la Entidad. 5. Revisión de la red contra incendios por parte de los Bomberos.
6	 IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE PELIGROS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, determinando los controles de acuerdo con las necesidades institucionales y verificar la aplicación de los controles establecidos. 2. Implementar las actividades de promoción para la mitigación de los riesgos priorizados. 3. Reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales e investigación de los mismos dentro del término legal. 4. Seguimiento a la matriz de ACPM
7	 COMITES Y GRUPOS DE APOYO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañamiento, asesoría y capacitación Comité de Convivencia Laboral COCOLA. 2. Acompañamiento, asesoría y capacitación Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST. 3. Acompañamiento y asesoría y capacitación Brigada de Emergencias - Comité Operativo de Emergencias COE 4. Acompañamiento, asesoría y capacitación al Comité de Seguridad Vial. 5. Acompañamiento al Comité Ambiental de requerirse.

De acuerdo con lo detallado anteriormente, la Entidad procede a establecer el **plan de trabajo** para la vigencia 2025, que permita el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 312 de 2019, para empresas de más de 50 trabajadores.

Así, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente el **plan de trabajo** debe contener metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, lo cual se define en el documento anexo. **Ver anexo 1**

Igualmente se adjunta el **plan anual de capacitaciones**, el cual tiene una planificación detallada que establece el orden y las fechas de las actividades de capacitación en la Entidad. **Ver anexo 2.**

8.1.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Reconociendo la naturaleza de los incidentes, accidentes y emergencias, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA, dentro del desarrollo de su plan de trabajo anual implementará las siguientes acciones de seguimiento y evaluación:

1. Establecer un procedimiento para el registro, investigación y análisis de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con base en los lineamientos establecidos por la legislación vigente.
2. Identificar y documentar las deficiencias del SG-SST, lo cual sirve como soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.
3. Informar los resultados al COPASST, a los responsables en la asignación de recursos y a los servidores públicos y contratistas involucrados con sus causas y controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
4. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en SST y que permita establecer las acciones de mejora continua.
6. Desarrollar los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.
7. Así mismo, establecer un programa para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el cual se implementan y mantienen las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los servidores, contratistas, proveedores y visitantes de la Entidad.

Adicionalmente, el seguimiento y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo mediante la medición del siguiente:

8.1.3.1 INDICADORES DEL SISTEMA

INDICADORES DE ESTRUCTURA			
N°	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	% DE CUMPLIMIENTO
1	INDICADOR DE EXISTENCIA Y DIVULGACIÓN DE LA POLITICA DEL SGSST	$\frac{\text{1. Existencia de la Política} \times \text{2. Total de Trabajadores capacitados en la política}}{\text{Total de Trabajadores de las Partes Interesadas}} \times 100$	
2	INDICADOR DE LA EXISTENCIA Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	$\frac{\text{1. Características de los Objetivos en el SGSST de la Empresa} \times \text{2. Características Mínimas recomendados en el Decreto 1072 - Artículo 2.2.4.6.18} \times \text{3. Objetivos del SG-SST con cumplimiento}}{\text{Objetivos del SG-SST propuestos para el año}} \times 100$	
3	INDICADOR DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SGSST Y LAS NO CONFORMIDADES DETECTADAS EN SU SEGUIMIENTO	1. Existencia del plan de trabajo anual el cual cumple con requisitos del Decreto 1072 de 2015 (art.2.2.4.6.8) y Resolución 0312 de 2019 (Numeral 2.4.1)	
4	INDICADOR DE AUTORIDAD, RESPONSABILIDAD Y AUTONOMIA	$\frac{\text{Total de Cargos con Funciones en el Desarrollo del SGSST}}{\text{Total de Cargos de la Empresa}}$	
5	INDICADOR DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS	$\frac{\text{Total de Actividades Ejecutadas del Presupuesto del SGSST}}{\text{Total de Actividades Programadas en el Presupuesto del SGSST}}$	
6	INDICADOR DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS PRIORIZADOS, COMUNICACIÓN, PARTICIPACION Y CONSULTA	<ol style="list-style-type: none"> Existencia de Método de Identificación de Peligros y Procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta en Riesgos Existencia de registros de participación en la identificación de peligros y riesgos Existencia de registros de intervención de peligros y riesgos 	

7	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL COPASST	Existencia de las Actas de conformación y Reunión <u>No de Asistencias del Representante a las Reuniones</u> No Total de Reuniones del COPASST	
8	INDICADOR DE DOCUMENTOS MINIMOS DEL SGSST	Cumplimiento del 100% de las Lista de Chequeo de los Documentos mínimos solicitados en el Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.12	
9	INDICADOR DE PROGRAMAS DE SALUD EN EL TRABAJO	1. Existencia de informe de condiciones de salud actualizado 2. <u>Actividades de promoción y prevención en salud ejecutadas x 100</u> Actividades de promoción y prevención en salud programadas	
10	INDICADOR DE EFECTIVIDAD DEL PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	1. Existencia del Plan para Prevención y Atención de Emergencias conforme a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 (art. 2.2.4.6.25) y Resolución 0312 de 2019 (numeral 5.1.1. y 5.1.2)	
11	INDICADOR DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SST	1. Existencia del Programa de capacitación conforme a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 (art. 2.2.4.6.11) y Resolución 0312 de 2019 (numeral 1.2.1) 2. <u>Número de capacitaciones ejecutadas x 100</u> Número de capacitaciones programadas	
% CUMPLIMIENTO PROMEDIO			#iDIV/0!
INDICADORES DE PROCESO			
N°	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	% DE CUMPLIMIENTO
1	INDICADOR DE EVALUACIÓN INICIAL (LÍNEA BASE)	Numero de requisitos Res. 0312/19 implementados/ Numero de requisitos Res.0312/19 Exigidos*100	

2	INDICADOR DE EVIDENCIA DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SST Y SU CRONOGRAMA	(Número de actividades Ejecutadas / Numero de Actividades Programadas) *100	
3	INDICADOR DE INTERVENCIÓN DE LOS PELIGROS IDENTIFICADOS Y LOS RIESGOS PRIORIZADOS	(Número de medidas de intervención ejecutadas / Numero de medidas de intervención definidas en la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles) *100	
4	INDICADOR DE EJECUCIÓN DE LAS DIFERENTES ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA INCLUIDAS EN LAS ACCIONES GENERADAS EN LAS INVESTIGACIONES DE LOS INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES, ASÍ COMO DE LAS ACCIONES GENERADAS EN LAS INSPECCIONES DE SEGURIDAD	(Número de Acciones preventivas, correctivas y de mejora ejecutadas eficaces del periodo / Número total de Acciones preventivas, correctivas y de mejora generadas en el periodo) *100	
5	INDICADOR DE EJECUCIÓN DEL CRONOGRAMA DE MEDICIONES AMBIENTALES OCUPACIONALES Y DIVULGACION DE LOS RESULTADOS	(Número de mediciones ambientales realizadas / Numero de mediciones ambientales programadas) *100	
6	INDICADOR DEL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE ACUERDO CON EL ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y RIESGOS PRIORIZADOS	(Número de actividades ejecutadas de los PVE / Numero de actividades programadas de los PVE) *100	
7	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DEL REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ATEL	(Número de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales con reporte, investigación y estadística / Número de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos)	
% CUMPLIMIENTO PROMEDIO			#¡DIV/0!
INDICADORES DE RESULTADO			
N°	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	% DE CUMPLIMIENTO
1	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS NORMATIVOS APLICABLES	(Requisitos Legales cumplidos / Requisitos Legales Aplicables) *100	

2	EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	(Número de casos de enfermedad laboral con rehabilitación/Número de casos de enfermedad laboral) *100	
3	MORTALIDAD DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	(Número de Accidentes de trabajo mortales / Total de accidentes de trabajo presentados en el periodo) *100	
4	FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	(Número de días perdidos + número de días cargados por Accidentes de Trabajo x 100) / Número de trabajadores	
5	SEVERIDAD DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	(Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo en el mes + Número de días cargados en el mes/ Número de trabajadores en el mes) *100	
6	AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA	(Número de días de ausencia por incapacidad medica laboral y común en el mes/ Número de días de trabajo programados en el mes)*100	
7	PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral/ Promedio total de trabajadores) *100.000	
8	INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL	(Número de casos de enfermedad laboral nuevos / Promedio total de trabajadores) *100.000	
% CUMPLIMIENTO PROMEDIO			#¡DIV/0!

8.1.3.2 INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE SST

Alineación estratégica IDEA	Pilares	Actividades	Presupuesto anual				Actividades	Indicador de resultado	Meta resultado				Respon sable	Gestión de impedimentos
			DIRECCION DE TALENTO HUMANO				DIRECCION DE TALENTO HUMANO							
			2024	2025	2026	2027			2024	2025	2026	2027		

<p>Línea 4. Cultura IDEA. Redescubriendo la identidad</p> <p>Objetivo específico: Construir de manera conjunta, a través de un proceso de introspección, comunicación y colaboración, estrategias que permitan reavivar el sentido de pertinencia de los colaboradores del Instituto, fortaleciendo la cultura del trabajo y propiciando un entorno donde la eficiencia, la productividad y el compromiso florezcan nuevamente.</p> <p>Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto para el Desarrollo de Antioquia-IDEA, en cumplimiento de la normativa legal vigente.</p>	Manual del Sistema de Gestión	Actualizar el manual del sistema de gestión a través de la realización de las actividades programadas para cuatrienio (Resolución 312 de 2019 Ministerio de Trabajo)					Actualizar el manual del sistema de gestión a través de la realización de las actividades programadas para cuatrienio. (resolución 312 de 2019 Ministerio de Trabajo)	Manual actualizado	15 de octubre	30 de junio	30 de junio	30 de junio	Responsable de SST	Envío de comunicaciones a los entes competentes
	Programa de capacitación y entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo	Adelantar actividades de capacitación y entrenamiento a los servidores públicos, contratistas, de acuerdo con lo establecido en el plan de capacitación en SST.					Adelantar actividades de capacitación y entrenamiento a los servidores públicos, contratistas, de acuerdo con lo establecido en el plan de capacitación en SST.	100% plan de capacitaciones en SST ejecutado	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes
	Gestionar los eventos de Accidente de trabajo o enfermedad general	Realizar el reporte y las investigaciones en los términos legales en caso de presentarse eventos de enfermedad laboral y accidente de trabajo					Realizar el reporte y las investigaciones en los términos legales en caso de presentarse eventos de enfermedad laboral y accidente de trabajo	100% de accidentes y enfermedades laborales gestionados.	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Equipo investigador y evaluador	notificación a los encargados
	comités Institucionales	Gestionar la implementación y actualización del COPASST, COCOLA, Brigada de Emergencia, Seguridad Vial.					Gestionar la implementación y actualización del COPASST, COCOLA, Brigada de Emergencia, Seguridad Vial.	100% de los comités debidamente conformados	Según vigencia	Según necesidad	Según vigencia	Según necesidad	Director de Talento Humano Responsable de SST	Envío de comunicaciones a los entes competentes
	Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Determinación de Controles.	Actualizar a matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, de acuerdo con las necesidades institucionales.					Actualizar a matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, de acuerdo con las necesidades institucionales.	100% Matriz de IPVR actualizada	30 de septiembre	30 de junio	30 de junio	30 de junio	Responsable de SST	N/A
		Identificar los controles de los riesgos valorados y evaluados.					Identificar los controles de los riesgos valorados y evaluados.	100% de los controles implementados	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Responsable de SST y COPASST	N/A
		Implementar las actividades de promoción para la mitigación de los riesgos priorizados.					Implementar las actividades de promoción para la mitigación de los riesgos priorizados.	100% de las actividades de promoción para la mitigación de los riesgos priorizados implementados	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Responsable de SST y COPASST	envío de comunicaciones a los entes competentes

	SVE: Programas de Vigilancia Epidemiológica.	SVE OSTEOMUSCULAR: Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la ejecución del plan IDEA ACTIVO e intervenciones terapéuticas de miembros superiores, inferiores y espalda, así como, la promoción de actividad física a través de diferentes clases para promover la salud física.					SVE OSTEOMUSCULAR: Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la ejecución del plan IDEA ACTIVO e intervenciones terapéuticas de miembros superiores, inferiores y espalda, así como, la promoción de actividad física a través de diferentes clases para promover la salud física.	100% de las actividades de los programas de vigilancia epidemiológica desarrolladas	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Director de Talento Humano Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes
		SVE RIESGO PSICOSOCIAL: Implementación de un programa con énfasis psicológico en la intervención de posibles casos blancos.					SVE RIESGO PSICOSOCIAL: Implementación de un programa con énfasis psicológico en la intervención de posibles casos blancos.		31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Director de Talento Humano Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes
		SVE CARDIOVASCULAR: Implementación de un programa con énfasis en riesgo Cardiovascular					SVE CARDIOVASCULAR: Implementación de un programa con énfasis en riesgo Cardiovascular		31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Director de Talento Humano Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes
	Medicina del trabajo	Hacer los exámenes médicos ocupacionales a (ingreso, egreso, periódicos, incapacidades prolongadas)					Hacer los exámenes médicos ocupacionales a (ingreso, egreso, periódicos, incapacidades prolongadas)	100% de las actividades de medicina preventiva desarrolladas	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes
		Actividades de promoción y prevención, así como de fomento de estilos saludables					Actividades de promoción y prevención, así como de fomento de estilos saludables		31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes

	Hacer seguimiento a las recomendaciones y restricciones laborales					Hacer seguimiento a las recomendaciones y restricciones laborales		31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Gerente General Director de Talento Humano Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes
Plan de emergencias	Realizar los análisis de vulnerabilidad, generar los planes operativos normalizados y realizar los simulacros.					Realizar los análisis de vulnerabilidad, generar los planes operativos normalizados y realizar los simulacros.	100% del plan de emergencia implementado	31 de octubre	31 de octubre	31 de octubre	31 de octubre	Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes
	Conformar el COE y la Brigada de emergencia y generar su entrenamiento.					Conformar el COE y la Brigada de emergencia y generar su entrenamiento.		31 de octubre	31 de octubre	31 de octubre	31 de octubre	Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes
Plan de saneamiento o básico ambiental.	Solicitar las evidencias que den cuenta de las actividades propias del plan de saneamiento básico ambiental.					Solicitar las evidencias que den cuenta de las actividades propias del plan de saneamiento básico ambiental.	100% de la evidencia solicitada	30 de agosto	30 de agosto	30 de agosto	30 de agosto	Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes
Apoyar el desarrollo del plan estratégico de seguridad vial.	Apoyar la planeación e implementación del plan estratégicos de seguridad vial.					Apoyar la PLANEACION e implementación del plan estratégicos de seguridad vial.	100% del apoyo brindado	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Gerente Administrativo responsable de SST Comité de Seguridad vial	envío de comunicaciones a los entes competentes
	Acciones derivadas de los hallazgos de planes de mejoramiento: -ARL: 1. Aplicar el procedimiento de gestión del cambio. 2. asegurar la suscripción de los accidentes de trabajo por parte de la Gerente. -Ministerio de Trabajo: 1. Manual de contratación 2. Capacitación Proveedores					Acciones derivadas de los hallazgos de planes de mejoramiento: -ARL: 1. Aplicar el procedimiento de gestión del cambio. 2. asegurar la suscripción de los accidentes de trabajo por parte de la Gerente. -Ministerio de Trabajo: 1. Manual de contratación 2. Capacitación Proveedores 3.	90% de los planes de mejoramiento implementados	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Gerente General Director de Talento Humano Responsable de SST	envío de comunicaciones a los entes competentes

	3. Implementación Sistema de Vigilancia epidemiológica (SVE) 4. actualización del Plan estratégico de Seguridad Vial (PESV). 5. Constancias de Entrega de Elementos de Protección personal. EPP -Auditorías internas - rendición de cuentas - Plan de Ayuda Mutua					Implementación Sistema de Vigilancia epidemiológica (SVE) 4. actualización del Plan estratégico de Seguridad Vial (PESV). 5. Constancias de Entrega de Elementos de Protección personal. EPP -Auditorías internas - rendición de cuentas - Plan de Ayuda Mutua							
información Institucional	Gestionar oportunamente la información institucional, procesos y procedimientos, gestión del riesgo, atender las auditorías, planes de mejoramiento e indicadores.					Gestionar oportunamente la información institucional, procesos y procedimientos, gestión del riesgo, atender las auditorías, planes de mejoramiento e indicadores.	100% del cumplimiento de la gestión oportuna mente	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	31 de diciembre	Responsable de SST	N/A
TOTAL		\$423.164.453	\$465.480.898	\$512.028.988	\$563.231.887								

9. ANEXOS

Se adjuntan y hacen parte integral del presente Plan de trabajo los siguientes documentos:

- Plan anual de trabajo
- Cronograma

NOTA ACLARATORIA:

Frente a los asuntos relacionados con gestión ambiental, plan de mantenimiento y seguridad vial, es necesario aclarar que el Sistema de Gestión en Seguridad en el Trabajo, solo realiza un acompañamiento en el desarrollo de estos y por tanto no es el responsable de realizar una ejecución. Estos asuntos son competencia de la Gerencia Administrativa de conformidad con el mapa de procesos de la Entidad.

IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS

Versión No	Naturaleza del cambio	Fecha
01	Creación del plan de trabajo anual para la vigencia 2022.	Junio 2022
02	Actualización del plan de trabajo para la vigencia 2022.	Diciembre 2022
03	Reestructuración de los formatos del plan de trabajo para la vigencia 2023.	Febrero 2023
04	Actualización del plan del trabajo para vigencia 2024.	Enero 2024
05	Implementación del uso de la matriz DOFA en el diagnóstico del SG-SST del IDEA, actualización para la vigencia 2025	Enero 2025

En constancia de aprobación del presente plan de trabajo, se suscribe el quince (15) de enero de dos mil veinticinco (2025).

PROYECTA:

LINA MARCELA ISAZA MARIN

Profesional Universitaria
Responsable del SST

REVISÓ:

JHON JAIME ZAPATA OSPINA

Director de Talento Humano

JUAN CARLOS LEDEZMA MATURANA

Director Jurídico

APROBÓ:

CATALINA GÓMEZ TORO

Gerente General