

**PLAN DE TRABAJO ANUAL 2026  
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 2026  
MEDELLÍN**

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción .....	4
1. Objetivos .....	6
1.1 Objetivo General .....	6
1.2 Objetivos específicos .....	6
2. Alcance.....	8
3. Propósito .....	9
4. Glosario .....	10
5. Marco normativo.....	16
6. Políticas/Lineamientos .....	17
7. Organización y recursos .....	18
8. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST IDEA .....	20
8.1 Etapas para el Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST .....	20
8.1.1 Evaluación y diagnostico .....	21
8.1.1.1 Matriz DOFA.....	21
8.1.1.2 Resultados Autoevaluación estándares mínimos 2025. ....	23
8.1.1.3 Auditoría Interna .....	25
8.1.1.4 Otras herramientas diagnosticas .....	26
8.1.2 Diseño, formulación e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, definición del plan acá es de trabajo y del plan de capacitaciones del DEA .....	26

8.1.3	Seguimiento y Evaluación .....	30
8.1.3.1	Indicadores del Sistema .....	31
8.1.3.2	Indicadores Plan estratégico Institucional de SST .....	32
9.	Anexos .....	32

## 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 mediante la Ordenanza 13 de 1964. Su objeto es cooperar en el fomento económico, cultural y social, mediante la prestación de servicios de crédito y garantía, contribuyendo al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad. Para ello, promueve a nivel nacional e internacional la gestión y gerencia de servicios financieros, la ejecución de proyectos de crecimiento y desarrollo, así como 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 depende la Dirección de Talento Humano, la cual tiene como propósito principal, de conformidad con lo establecido en la Resolución de Junta Directiva 014 de 2025, *“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. Además, efectuar el ejercicio de prevención para el Proceso de Control Interno Disciplinario”*. Negrilla Fuera de Texto.

Por su parte, en el Plan de Desarrollo Institucional 2024-2026 se estableció la **Línea Estratégica 4: “Cultura IDEA: Redescubriendo nuestra identidad”**, que tiene como objetivo específico construir de manera conjunta, a través de un proceso de introspección, comunicación y colaboración, estrategias que permitan reavivar el sentido de pertenencia de los colaboradores del Instituto, fortaleciendo la cultura de trabajo y propiciando un entorno donde la eficiencia, la productividad y el compromiso florezcan nuevamente y como una de las metas se determinó la de 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.

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, atendiendo el tamaño y características de la empresa.

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 auditorias 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 anual 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, debe ser actualizado anualmente, elaborado y firmado por un profesional con licencia en SST, así como por el representante legal de la Entidad.

Así, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia (IDEA) reafirma su compromiso con la protección, bienestar y salud integral de todos sus colaboradores mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la adopción del plan de trabajo para el año 2026, el cual se fundamenta en la mejora continua, la prevención de riesgos y el cumplimiento normativo, garantizando ambientes laborales seguros y saludables.

Nuestro enfoque estratégico se orienta hacia la identificación y control de peligros, la promoción de la cultura preventiva y el fortalecimiento de las competencias del personal, cada acción contemplada en este plan busca minimizar incidentes, accidentes y enfermedades laborales, optimizar procesos y consolidar una gestión responsable que proteja la vida y la integridad de quienes hacen parte de nuestra organización.

En efecto, la debida a 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 2026 el cual integra 6 ejes temáticos, que se encuentran alineados con la normatividad vigente, los planes de mejoramiento y las mejores prácticas en seguridad y salud laboral.

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer el plan anual para la vigencia 2026 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 Planeación y organización:** Garantizar la debida planeación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo del IDEA, a fin de evitar que se materialicen riesgos y por tanto que se produzcan incidentes, accidentes o enfermedades que afecten la calidad de vida de los servidores de la Entidad.
- 1.2.2 Funcionamiento de los Grupos de apoyo:** Garantizar la existencia y debido funcionamiento de los grupos de apoyo del SG-SST y su capacitación.
- 1.2.3 Identificación de peligros y evaluación del riesgo:** Identificar los peligros y amenazas existentes en el IDEA; evaluar y valorar los riesgos que afectan a servidores, contratistas y demás partes interesadas, actualizando la Matriz de Peligros (IPER) y los mapas de riesgo por proceso.
- 1.2.4 Prevención y control:** Determinar e implementar controles para mitigar impactos ante situaciones potenciales generadoras de incidentes, accidentes y emergencias.
- 1.2.5 Gestión documental:** Revisar y actualizar la estructura y gestión documental del SG-SST, adoptando las políticas, procedimientos, formatos, instructivos, registros, matriz de requisitos legales, cronogramas e informes, necesarios en la ejecución del SG-SST.
- 1.2.6 Capacitación y entrenamiento:** Ejecutar el Plan Anual de Capacitaciones y entrenamientos del SG-SST, fortaleciendo las competencias, el desarrollo de las funciones y obligaciones de los destinatarios del sistema.
- 1.2.7 Cultura de autocuidado:** Promover actividades que fortalezcan el autocuidado y la autoprotección como compromiso permanente de servidores y contratistas.

- 1.2.8 Promoción de la salud y prevención de enfermedad:** Ejecutar los sistemas de vigilancia epidemiológica (PVE), a través de programas de promoción de la salud física y mental, fomentando estilos de vida saludables y buenas condiciones de trabajo.
- 1.2.9 Gestión con proveedores y contratistas:** Establecer parámetros de selección y verificación del cumplimiento de requisitos SG-SST por parte de proveedores y contratistas.
- 1.2.10 Rendición de cuentas y revisión por la dirección:** Garantizar la rendición de cuentas y la revisión por la alta dirección para la toma de decisiones y acciones de mejoramiento continuo.
- 1.2.11 Acciones correctivas y de mejora:** Definir y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de incidentes, accidentes, emergencias y el desempeño integral del SG-SST dentro del IDEA.

## **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**

Diseñar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026 y la ejecución de este a través del plan anual de trabajo, 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

Las normas que rigen el SG-SST, se encuentran consolidadas en la matriz legal, no obstante, se destacan las siguientes normas:

<div>  <h1>NORMATIVA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</h1>  </div>		
AÑO	NORMA	TEMÁTICA
1979	Ley 9	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias
1979	Resolución 2400	Disposicionès sobre higiene y seguridad en el trabajo
1994	Decreto Ley 1295	Determina la organización y administración del SG- SST
2008	Resolución 2646	Genera líneasamientos Riesgo Psicosocial
2012	Ley 1562	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
2015	Decreto 1072	Adopta los Estándares Mínimos del SG-SST
2022	Resolución 2764	Adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial
2022	Resolución 40595	Adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación del PESV
2024	Ley 2365	Adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito-laboral
2025	Resolución 1843	Evaluaciones médicas ocupacionales
2025	Resolución 1843	Evaluaciones médicas ocupacionales

## 6. POLÍTICAS/LINEAMIENTOS

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 cuenta con 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:** Resolución RG 20250169 del 11 de marzo de 2025.
- **Manual de reincorporación.** RG 20250302 del 20 de abril de 2025
- **Medidas para la prevención del consumo:** RG 20250540 del 10 de julio de 2025
- **Lineamientos y protocolo para la prevención del acoso laboral:** Resolución 20251139 del 02 de diciembre de 2025.
- **Lineamientos y protocolo para la prevención del acoso sexual:** Resolución 20251140 dl 02 de diciembre de 2025.
- **Actualización de la resolución de conformación de equipos de trabajo de emergencias:** Resolución 20251170 del 05 de diciembre de 2025.
- **Protocolo de Fiebre amarilla:** Documento (infografía) publicado en la intranet
- **Desconexión Laboral:** Aprobada por JD 23 de agosto de 2024.

Para la vigencia 2026, resulta importante adoptar el **Manual de proveedores y contratistas de Seguridad y salud en el Trabajo** e iniciar su aplicación de forma inmediata.

## 7. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia- IDEA ha definido y asignado las responsabilidades específicas en SST a cada uno de los servidores, sin importar su tipo de nombramiento, así como a los grupos de apoyo y se consolidó la siguiente estructura para la administración del sistema:



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:** El intermediario de seguros seleccionado por la administración actual se denomina Carlos Mario Avalos.
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 COE:** 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 asigna un presupuesto económico 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 2025, a la luz de los requisitos establecidos en la Resolución 312 de 2019; así como, identificar los aspectos positivos y negativos del Sistema y las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2026.

- **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 2026:** 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 2026.
- **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Establecer el porcentaje de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo generando las metas, a las cuales se les realizará seguimiento de cumplimiento a través de los indicadores, vigencia 2026 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 segunda versión:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>*Se le asigna buen presupuesto para la ejecución de actividades.</li> <li>*Se cuenta con comités bien constituidos comprometidos con el desarrollo de sus funciones.</li> <li>* Compromiso de la líder del SG-SST.</li> <li>*Oportunidades de múltiples capacitaciones en diferentes temas de interés.</li> <li>*Oportunidad en la identificación de los riesgos y establecer los controles pertinentes, a través de la actualización constante de la matriz de riesgos.</li> <li>*Debida señalización al interior de la Entidad.</li> <li>*Sensibilización sobre la importancia de estilos de vida saludable.</li> <li>*Debido acompañamiento de personas con enfermedades de origen común y laboral, que han sufrido accidentes de trabajo y aquellas que tienen restricciones laborales.</li> <li>*Puestos de trabajo bien acondicionados, que en su mayoría cumplen con las necesidades ergonómicas de higiene y seguridad.</li> <li>*Mantenimiento en las instalaciones.</li> <li>*Participación del personal en las actividades programadas y disponibilidad para acatar las directrices.</li> <li>*Disposición del personal para el aprendizaje contante.</li> <li>*Preocupación de las directivas por la intervención de los riesgos, en especial los rispos psicosociales.</li> <li>*Se identifica por parte de los servidores el responsable del SG-SST</li> <li>*Los servidores cuentan con conocimiento sobre el SG-SST.</li> <li>*Se tiene un muy buen porcentaje de cumplimiento de requisitos mínimos, hoy 98%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Materialización del riesgo psicosocial cada vez es más constante.</li> <li>*Algunos jefes no autorizan la asistencia del personal a las diferentes actividades programadas en la ejecución del SG-SST.</li> <li>* La participación de los servidores y contratistas en las actividades podría ser más robusta.</li> <li>* Falta de socialización efectiva de las actividades de los comités.</li> <li>*Desconocimiento de los asuntos administrativos y jurídicos por parte del personal en general.</li> <li>* Podría ser más eficiente el equipo de SST, si contara con un mayor número de personas con la formación idónea.</li> <li>*Asuntos administrados por otras dependencias como el PESV y temas ambientales.</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>*Contar con una ARL y un corredor de seguros competentes.</li> <li>* 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.</li> <li>* Se cuenta con plan de ayuda mutua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Cambio de normatividad de manera constante.</li> <li>* Riesgo público por la ubicación de la Entidad</li> <li>*El préstamo del auditorio es permanente, lo que eventualmente puede afectar la seguridad de la Entidad</li> <li>*Especio publico aledaño presenta deterioro lo que puede generar accidentes a los servidores.</li> </ul>

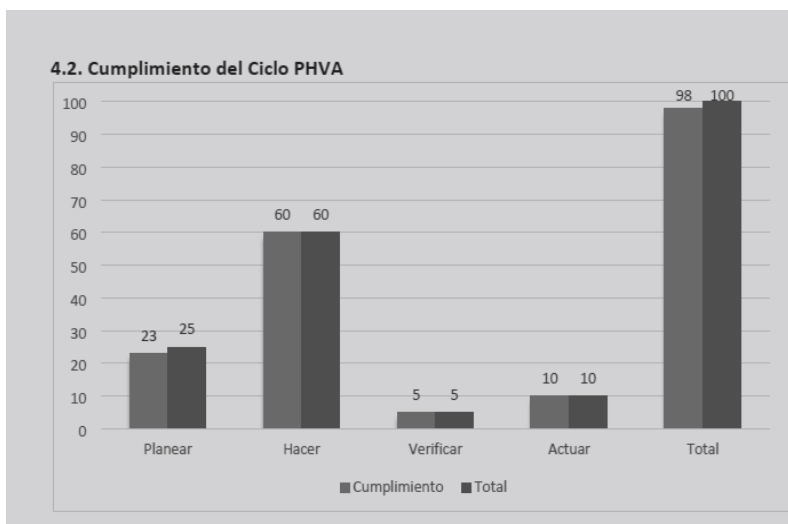
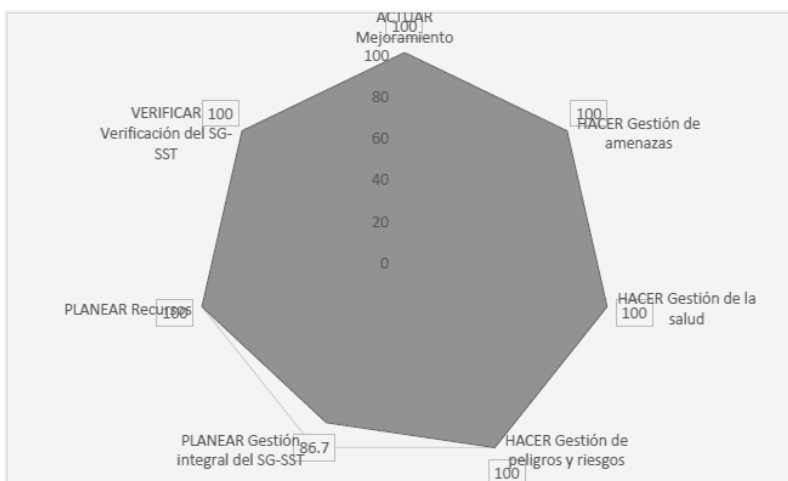
	*No siempre los proveedores seleccionados responden a las expectativas de la Entidad, considerando que nos rigen las normas de la Ley 80 de 1993.
--	---

### 8.1.1.2 RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES MÍNIMOS 2025

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 2025, se realizó la auto evaluación de los estándares mínimos del SG-SST con vigencia del año 2026, con acompañamiento del proveedor externo de la ARL Colmena; con una calificación del cumplimiento del 98%, como puede evidenciarse en la siguiente ilustración:

Resultados	
Total ítems Cumple	59
Total ítems No cumple	1
Total ítems No aplica	0
Valoración	98



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"> <li>Mantener la calificación y evidencias a disposición de Ministerio de Trabajo.</li> <li>Incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.</li> </ul>

Se señala en el informe que el asunto que requieren un plan de mejoramiento es el siguiente:

Ciclo	Planear		
Tipo de cuestionario	Gestión integral del SG-SST		
Descripción del estándar	Contratación		
Ítem	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas		
Modo de verificación	Solicitar el documento que señale los criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores cuando la empresa los haya establecido.		
Descripción de la actividad a realizar	Fecha máxima de implementación	Responsable	Fecha real de implementación
Realizar actualización de manual y evaluaciones a proveedores y contratistas	02/03/2026	JOHN JAIME ZAPATA OSPINA	02/12/2025

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 **noviembre de 2025**, se realizó la auditoría interna de SST, la cual fue realizada por la Universidad de Antioquia, en la cual no se presentaron “no conformidades”, sin embargo, se generaron las siguientes oportunidades de mejora, las siguientes:

<p><b>Oportunidad de Mejora</b> (Son aquellas 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)</p> <p>Es pertinente que en el formato de registros de gestión del cambio se incluya los riesgos asociados a los cambios planificados, aunque se describe de manera general el riesgo de accidentalidad, es importante la identificación de cada uno de los peligros y riesgos con el fin que se pueda anticipar y mitigar posibles amenazas antes de que ocurran, garantizando así la seguridad de todos los colaboradores.</p> <p>Es importante que se fortalezcan las capacitaciones en seguridad vial para todos los actores viales, en el plan de capacitación solo se identificó programación de 2 capacitaciones, la planificación de más temas de formación les permitirá no solo cumplimiento con lo establecido en la norma si no crear conciencia sobre normas y comportamientos responsables y seguros en las vías que eviten la materialización de accidentes de tránsito.</p> <p>Es pertinente unificar el trabajo del PESV (Plan estratégico de seguridad vial) con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera que no se trabaje de forma aislada, con la fusión de estos 2 sistemas se permitirá trabajar por objetivos comunes que comparte las 2 normas.</p> <p>Revisar la viabilidad de relacionar en el cronograma de plan de trabajo los objetivos de SST de manera que se permita definir las actividades y los ejes estratégicos alineados al cumplimiento de los mismos.</p>
--

Es pertinente unificar el trabajo del PESV (Plan estratégico de seguridad vial) con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera que no se trabaje de forma aislada, con la fusión de estos 2 sistemas se permitirá trabajar por objetivos comunes que comparte las 2 normas.

Revisar la viabilidad de relacionar en el cronograma de plan de trabajo los objetivos de SST de manera que se permita definir las actividades y los ejes estratégicos alineados al cumplimiento de los mismos.

Los resultados de la autoevaluación de estándares mínimos y de la auditoría interna, presentar resultados muy satisfactorios para la Entidad, lo cual demuestra un adecuado desarrollo y ejecución del SG-SST durante la vigencia 2025.

#### **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 los demás señalados en la Resolución 1848 de 2025.
- Resultados de las baterías 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.
- Matriz e restricciones y/o recomendaciones laborales.
- Seguimiento a la matriz legal.
- Nómina de puestos

#### **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 lo establecido en la normatividad para 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 seis 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. Los ejes temáticos son los que se detallan a continuación:



✓ **EJE TEMATICO UNO: Planeación y Organización**

**Claim:** “Organizamos para avanzar”

**Propósito:** Asegurar la planificación estratégica del SG-SST y la articulación con los procesos institucionales.

**Ámbitos clave:** Política y objetivos, matriz de requisitos legales, cronograma anual, plan de capacitación anual, presupuesto y recursos, gestión del cambio, informes de avance.

✓ **EJE TEMATICO DOS: Medicina del Trabajo**

**Claim:** “Cuidamos tu salud laboral”

**Propósito:** Proteger la salud de los trabajadores mediante vigilancia y atención integral.

**Ámbitos clave:** Evaluaciones médicas ocupacionales, SVE (musculoesquelético, riesgo psicosocial, visual, cardiovascular), promoción de salud mental, pausas activas, tamizajes, campañas de estilos de vida saludable, seguimiento a restricciones y rehabilitación laboral.

✓ **EJE TEMATICO TRES: Higiene y Seguridad Industrial**

**Claim:** “Protección en cada paso”

**Propósito:** Controlar las condiciones de trabajo que puedan generar daño a la salud y la integridad.

**Ámbitos clave:** Inspecciones de seguridad, ergonomía de puestos, control de agentes físicos/químicos/biológicos, gestión de EPP, señalización, mantenimiento seguro, permisos de trabajo, investigación de incidentes y ATS (análisis de trabajo seguro).

✓ **EJE TEMATICO CUATRO: Capacitación**

**Claim:** “Aprender para prevenir”

**Propósito:** Fortalecer competencias y hábitos seguros.

**Ámbitos clave:** Plan Anual de Capacitaciones (inducción/reinducción, manejo de riesgos prioritarios, primeros auxilios, trabajo seguro en oficina y campo, psicosocial, ergonomía, líderes y jefes), evaluación de aprendizaje y aplicación en el puesto.

✓ **EJE TEMATICO CINCO: Identificación y Control de Peligros**

**Claim:** “Detectar para proteger”

**Propósito:** Mantener actualizada la gestión del riesgo y priorizar controles efectivos.

**Ámbitos clave:** Actualización IPER por proceso, jerarquía de controles (eliminación, sustitución, ingeniería, administrativos, EPP), seguimiento a acciones, auditorías internas, indicadores de desempeño de control y lecciones aprendidas.

✓ **EJE TEMATICO SEIS: Comités y Grupos de Apoyo**



**Claim:** “Trabajo en equipo para la seguridad”

**Propósito:** Garantizar la participación y el diálogo social en la gestión del SG-SST.

**Ámbitos clave:** Funcionamiento del **COPASST**, **Comité de Convivencia Laboral**, Comité de Emergencias/Brigada; actas, planes de acción, recomendaciones, campañas y seguimiento de compromisos.

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 2026.

DESCRIPCIÓN DE LOS EJES APLICABLES AL 2026		
NRO	EJE	ACTIVIDADES/NECESIDADES
1		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actualización del Manual de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>2. Verificación del responsable de SG-SST.</li> <li>3. Definición de recursos.</li> <li>4. Definición del Plan de trabajo.</li> <li>5. Revisión de control documental.</li> <li>6. Definición de políticas, objetivos y metas.</li> <li>7. Notificación de responsabilidades.</li> <li>8. Revisión de medios de comunicación.</li> <li>9. Actualización de matriz legal.</li> <li>10. Definición de indicadores y seguimiento.</li> <li>11. Acciones de mejora y seguimiento a las mismas.</li> <li>12. Seguimiento a gestión del cambio.</li> <li>13. Adopción de manual de contratistas y proveedores.</li> <li>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.</li> <li>15. Revisión por la Dirección.</li> <li>16. Auditoría interna.</li> <li>17. Auditoría del % de cumplimiento de requisitos mínimos.</li> <li>18. Rendición de cuentas</li> <li>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 SG-SST.</li> <li>20. Acompañamiento en la implementación Plan de Seguridad Vial PESV</li> <li>21. Revisión Saneamiento básico ambiental</li> <li>22. Actualización del Plan de Emergencias y PONS</li> <li>23. Programación del Simulacro e implementación d de acciones de mejora.</li> <li>24. Afiliaciones a ARL vinculados y contratistas.</li> <li>25. Fortalecer la participación en el plan de ayuda mutua.</li> </ol>
2		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actualización documental a los sistemas de vigilancia epidemiológica SVE: Psicosocial, musculoesquelético, Visual, Cardiovascular.</li> <li>2. Desarrollo del Programa IDEA ACTIVO.</li> <li>3. Desarrollo de pausas activas.</li> <li>4. Desarrollo del Programa de Salud Mental IDEALMENTE.</li> <li>5. Implementación de la política de prevención del consumo a través del programa IDEALMENTE consciente.</li> <li>6. Realización de exámenes médicos ocupacionales (ingreso, egreso y seguimiento) y dar cumplimiento a la Resolución 1843 de 2025.</li> <li>7. Realización de exámenes Periódicos</li> <li>8. Seguimiento a recomendaciones y restricciones laborales.</li> <li>9. Implementación y cumplimiento del manual de reincorporación.</li> <li>10. Actualización de informe de condiciones médicas, análisis y toma de decisiones.</li> <li>11. Actualización de perfil sociodemográfico.</li> <li>12. Semana de la Salud</li> <li>13. Desarrollo de Jornadas de Vacunación.</li> <li>14. Desarrollo de actividades de promoción y prevención.</li> <li>15. 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.</li> <li>16. Seguimiento a la matriz de nómina de expuestos.</li> <li>17. Acompañamiento a los servidores diagnosticados con enfermedades catastróficas.</li> <li>18. Actualización del profesiograma</li> </ol>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actualización de matriz de elementos de protección personal (EPP) y entrega de los mismos.</li> <li>2. Realizar inspecciones periódicas y de seguridad.</li> <li>3. Realizar mediciones ambientales.</li> <li>4. Seguimiento al plan de mantenimiento.</li> </ol>

3		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Cumplimiento de normatividad relacionada con el trabajo en alturas.</li> <li>6. Inspecciones a los equipos de seguridad y a las instalaciones de la Entidad.</li> <li>7. Medición de Riesgo Psicosocial</li> <li>8. Medición de clima Laboral</li> <li>9. Ergonomía de puestos de trabajo</li> <li>10. Revisión de puestos de trabajo mientras se encuentre vigente el trabajo en casa</li> <li>11. Cumplimiento de recomendaciones de la medición de iluminación 2025.</li> <li>12. Mejorar señalización SST en las instalaciones de la Entidad</li> <li>13. Investigación de Accidentes de trabajo, enfermedades laborales</li> <li>14. Análisis de puestos de Trabajo ATS</li> <li>15. Revisión de la red contra incendios por parte de los Bomberos.</li> <li>16. Garantizar la adecuada dotación de los botiquines</li> </ol>
4		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inducción servidores SG-SST</li> <li>2. Inducción contratistas SG-SST</li> <li>3. Reinducción en SG-SST servidores y contratistas</li> <li>4. Plan anual de capacitaciones, dirigido al personal en general, integrantes de la brigada de emergencias, integrantes del COPASST, integrantes del COCOLA, capacitación brigadistas.</li> <li>5. Entrenamiento en PESV</li> <li>6. Capacitación Riesgo Psicosocial</li> <li>7. Certificación en Primeros Auxilios psicológicos.</li> <li>8. Socialización lineamientos institucionales sobre acoso laboral y acoso sexual</li> <li>9. socialización de las medidas institucionales para prevención del consumo.</li> </ol>
5		<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Implementar las actividades de promoción para la mitigación de los riesgos priorizados.</li> <li>3. Reporte de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, e investigaciones de los mismos dentro del término legal.</li> <li>4. Seguimiento a la matriz de ACPM</li> </ol>
6		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elección COPASST 2026-2028</li> <li>2. Elección COCOLA 2026-2028</li> <li>3. Acompañamiento, asesoría y capacitación Comité de Convivencia Laboral COCOLA.</li> <li>4. Acompañamiento, asesoría y capacitación Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST.</li> <li>5. Acompañamiento y asesoría y capacitación Brigada de Emergencias - Comité Operativo de Emergencias COE</li> <li>6. Aplicación de exámenes médicos a los brigadistas.</li> <li>7. Acompañamiento, asesoría y capacitación al Comité de Seguridad Vial.</li> <li>8. Acompañamiento al Comité Ambiental de requerirse.</li> </ol>

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, enfermedades laborales 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.
8. Evaluación de contratistas y proveedores.

Adicionalmente, el seguimiento y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo mediante los indicadores del sistema y los indicadores del Plan estratégico Institucional SST, los cuales se exponen en detalle a continuación:

CUADRO DE MANDO																					
DIRECTRIZ DE LA POLÍTICA	OBJETIVOS	INDICADOR		TIPO DE INDICADOR			META	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	SEGUIMIENTO INDICADOR	SEGUIMIENTO INDICADOR											
		NOMBRE	DESCRIPCIÓN	PROCESO	ACTIVO	RESULTADO				Parámetro	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
		Asignación de Recursos	Ejecución del presupuesto asignado para SGSST	X			30%	Anual	IR RECURSOSIAI												
		Identificación IPVER	Cumplimiento implementación medidas de intervención	X	X		30%	Anual	IR IPVERIAI												
		Investigación ATEL	Cumplimiento de Investigaciones ATEL		X		30%	Mensual	IR INV ATELIAI												
		Plan de Capacitación	Cumplimiento plan de Capacitación	X	X		30%	Mensual	IR CAPACITACIONIAI												
		Plan de Trabajo	Cumplimiento plan de Trabajo Anual	X	X		30%	Mensual	IR PLAN DE TRABAJOIAI												
		Inspecciones	Cumplimiento cronograma Inspecciones	X	X		30%	Mensual	IR INSPECCIONESIAI												
		Frecuencia de los accidentes de trabajo (AT)	$\#$ de accidentes de trabajo presentados en el mes/ $\#$ de trabajadores en el mes*100		X		5%	Mensual	FRECUENCIA ATIAI												
		Severidad de los accidentes de trabajo (AT)	$\#$ días perdidos por AT en el mes + $\#$ días de cargados en el mes/ $\#$ de trabajadores en el mes*100		X		5%	Mensual	SEVERIDAD ATIAI												
		Mortalidad de los accidentes de trabajo mortales	$\#$ de accidentes de trabajo mortales presentados en el año/ $\#$ total de accidentes de trabajo en el año*100		X		0%	Anual	AT MORTALESIAI												
		Prevalencia de la Enfermedad Laboral (EL)	$\#$ casos nuevos y antiguos de EL en el periodo/ $\#$ Promedio total de trabajadores en el periodo *100.000		X		0%	Anual	PREVALENCIA ELIAI												
		Incidencia de la Enfermedad Laboral (EL)	$\#$ casos nuevos de EL en el periodo/ $\#$ Promedio total de trabajadores en el periodo *100.000		X		0%	Anual	INCIDENCIA ELIAI												
		Ausentismo común	$\#$ días ausencia de incapacidad común/ $\#$ número de días programados en el mes*100		X		10%	Mensual	AUSENTISMO COMIAI												
		Autoevaluación del SGSST	Cumplimiento Autoevaluación		X		100%	Anual	IR AUTOIAI												
		Requisitos Legales	Cumplimiento requisitos legales	X			100%	Semestral	IR LEGALESIAI												
		ACPM	Cumplimiento Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora	X	X		100%	Mensual	IR ACPMIAI												

### 8.1.3.1 INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE SST

En el Plan estratégico Institucional, se establecieron otros indicadores relacionados con el SG-SST, a los cuales también se les debe hacer el seguimiento correspondiente. La matriz se adjunta al presente Plan. **Ver anexo 4.**

## 9. ANEXOS

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

- Plan anual de trabajo
- Cronograma
- Matriz de Indicadores

### 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
06	Actualización para la vigencia 2026	Diciembre 2025

### PROYECTA:

---

**LINA MARCELA ISAZA MARIN**  
Profesional Universitaria  
Responsable del SST

### REVISÓ:

---

**JHON JAIME ZAPATA OSPINA**  
Director de Talento Humano