

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



DEPARTAMENTO DE
RISARALDA

PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026 EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA

1. INTRODUCCIÓN

La empresa de desarrollo territorial Urbano y rural de Risaralda EDUR, tiene como objetivo primordial garantizar la **salud, seguridad y bienestar integral** de todos sus colaboradores, prestadores de servicios y contratistas.

Para lograr un ambiente laboral seguro, la entidad ha diseñado un **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**. Este plan busca prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales mediante la implementación de estrategias clave como:

- La identificación de peligros y la valoración de riesgos.
- La medición de indicadores y la evaluación constante del Sistema de Gestión de la SST.
- El cumplimiento de los requisitos legales y normativos vigentes.
- La promoción de actividades de prevención y promoción de la salud.

De esta forma, EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA - EDUR- no solo protege a su personal, sino que también fomenta una cultura organizacional basada en la seguridad y el bienestar integral.

El Plan de Trabajo Anual en SST está legalmente establecido en el **Numeral 7 del Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072/2015**, constituyéndose como una herramienta esencial de planificación. El propósito es organizar y sistematizar las acciones, definiendo metas, responsabilidades, recursos y un cronograma, lo cual permite el seguimiento continuo y la mejora permanente del Sistema de Gestión de la SST.

2. OBJETIVO GENERAL

Garantizar la gestión efectiva y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA - EDUR-, con el fin de proteger la salud y la seguridad de todos los servidores públicos y contratistas, asegurando el cumplimiento de la normativa legal vigente y promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar medidas preventivas y correctivas para identificar, evaluar y controlar los riesgos, con el fin de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Fomentar la participación activa de los trabajadores en la identificación de riesgos e implementar programas de formación y bienestar que promuevan su salud física y mental.

3. ALCANCE

La implementación del plan inicia con la identificación de las actividades que se enmarcan en los subsistemas de medicina, higiene y seguridad que permiten dar cumplimiento con los requisitos del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo - SG-SST. El desarrollo incluye la planificación, ejecución y control de las acciones establecidas, y finaliza con el seguimiento y la medición de resultados para evaluar el cumplimiento de los objetivos y garantizar la mejora continua del sistema.

4. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL SG-SST 2026

El plan estratégico de SST se fundamenta en un análisis de situación que permite priorizar acciones:

Variable analizada	Resultado base
Tasa de accidentalidad 2025	(Incluir dato)
Días de ausentismo por causa médica	(Dato)
Resultado batería psicosocial	(Nivel de riesgo)
Cumplimiento Resolución 0312	(%)
Hallazgos auditoría interna	(Resumen)

5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

EMISOR	JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	EPÍGRAFE
Ministerio de la Protección Social	Resolución	1401	2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Ministerio de la Protección Social	Resolución	2346	2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Ministerio de la Protección Social	Resolución	2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen d
Ministerio del Trabajo	Resolución	00000652	2012	Por la cualquier se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se di tan otros disposiciones.
Ministerio del Trabajo	Resolución	0312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ministerio del Trabajo	Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución	2400	1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Ministerio del Trabajo	Resolución	2764	2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en

				la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Ministerio del Trabajo	Resolución	773	2021	Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química

Normatividad en tareas de alto riesgo

A continuación, se presentan normas específicas en Colombia que reglamentan tareas consideradas como de alto riesgo. La inclusión de estas normas en la matriz legal dependerá de las actividades que realice la empresa.

EMISOR	JERARQUÍA DE LA NORMA	NÚMERO	AÑO	EPIGRAFE
Ministerio del Trabajo	Resolución	4272	2021	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.
Ministerio del Trabajo	Resolución	0491	2020	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones.
Ministerio del Trabajo	Decreto	2090	2003	Define las actividades de alto riesgo

Marco Normativo De Gestión Pública y Mipg

La gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad se articula con el modelo de gestión pública vigente, integrando la prevención de riesgos laborales al desempeño institucional.

Referentes normativos:

- Decreto 1499 de 2017 – Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Manual Operativo MIPG – DAFP – Ubica el SG-SST dentro de la Dimensión Talento Humano.
- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – La protección de la salud de los servidores es un componente de bienestar laboral.
- Guía DAFP de Administración del Riesgo – Integra los riesgos laborales al mapa de riesgos institucional.
- Decreto 612 de 2018 – Articulación de planes institucionales con el Plan de Acción.

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

La responsabilidad recae en el Director(a) Administrativo(a) y financiero(a) de la entidad y el Profesional o Especialista de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Disciplina que busca prevenir lesiones y enfermedades de origen laboral. Es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que abarca política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. Su meta es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que afecten la seguridad y salud en los espacios laborales, promoviendo el bienestar físico, mental y social de los empleados.
- **Salud:** Estado libre de lesiones o enfermedades.
- **Seguridad en el trabajo:** Conjunto de técnicas y procedimientos destinados a eliminar o disminuir el riesgo de accidentes de trabajo.
- **Cuidado:** Acción de preservar, guardar, conservar o asistir. Implica buscar el bienestar propio o de otro ser vivo y evitar perjuicios.
- **Plan de trabajo:** Instrumento de planificación que ordena y sistematiza la información para ofrecer una visión clara de las tareas a realizar, especificando objetivos, metas, actividades, responsables y el cronograma.

7. ESTRATEGIAS

La estrategia de SST para este año año busca garantizar un ambiente seguro para servidores públicos, contratistas, visitantes y proveedores de la Entidad. Cubre los diferentes puestos de trabajo, espacios físicos, procesos y dinámicas, tanto presenciales como de trabajo en casa, conforme a la normativa. Se implementará un enfoque transversal

para favorecer la salud física y mental de los colaboradores, mejorando la calidad del servicio.

Los ejes de intervención se basan en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), adaptado a la normatividad de SST (Decreto 1072 de 2015):

Ciclo PHVA



- **CICLO DE PLANEACIÓN:**

- Asignación del responsable del sistema de gestión y de responsabilidades.
- Asignación de recursos.
- Afiliación a seguridad social e identificación de trabajadores de alto riesgo.
- Conformación y funcionamiento del COPASST y COCOLA.
- Capacitación para comités COCOLA y COPASST, programa de capacitación, inducción, reinducción y curso obligatorio.
- Políticas de seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluación y selección de proveedores - contratistas.
- Gestión del cambio y reglamento de higiene y seguridad industrial.
- Objetivos y evaluación inicial del sistema.
- Plan anual de trabajo y archivo y retención documental del sistema.
- Requisitos normativos y mecanismos de comunicación.

- Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios.
- **CICLO DEL HACER:**
 - Descripción sociodemográfica.
 - Medicina preventiva y del trabajo, perfiles de cargo, evaluaciones médicas ocupacionales, restricciones y recomendaciones médicas.
 - Estilos de vida y entorno saludable, servicios de higiene, y manejo de residuos.
 - Reporte e investigación de accidentes de trabajo, registro y análisis estadísticos.
 - Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, e identificación de sustancias químicas.
 - Documentos del sistema de gestión, inspecciones, y elementos de protección personal.
 - Plan y manejo de emergencias
 - Conformación y funcionamiento de las brigada de emergencias.
- **CICLO DEL VERIFICAR:**
 - Indicadores del sistema.
 - Auditoría anual
 - Revisión por parte de la alta dirección
 - Planificación de las auditorías.
- **CICLO DEL ACTUAR:**
 - Acciones preventivas y correctivas.
 - Planes de mejoramiento.

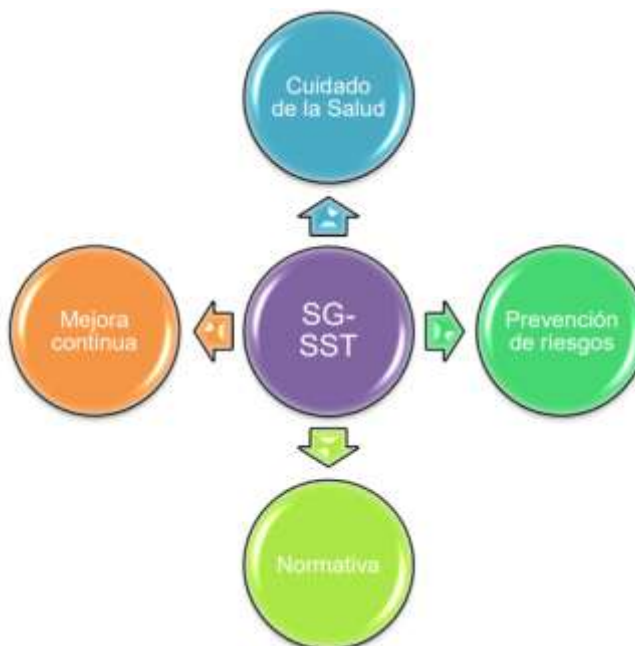
8. PROYECTOS

El plan de trabajo de SST se estructura en 5 objetivos específicos, con una planificación sistemática conforme a la normativa:

- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios en seguridad y salud, y fomentar la mejora continua del sistema.
- Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, incluyendo los viales, mediante la gestión eficaz de los recursos financieros, físicos, humanos y tecnológicos necesarios.

- Fomentar una cultura preventiva y de autocuidado frente a las condiciones que puedan causar accidentes, enfermedades laborales y siniestros viales.

Para cumplir con esto, se definen los siguientes ejes temáticos:



- **Cuidado de la Salud:** Busca el bienestar físico y mental, esenciales para la productividad y el desarrollo de las actividades diarias.
- **Prevenición de Riesgos:** Enfocado en eliminar accidentes y enfermedades laborales, siendo una acción vital para proteger al personal.
- **Normatividad:** Utiliza un normograma para delimitar las normas internas y externas que regulan el SG-SST, permitiendo identificar las normas aplicables, dar seguimiento y generar acciones para evidenciar su cumplimiento.
- **Mejora Continua:** Actividad de análisis, revisión y adecuación permanente de los procesos para minimizar errores.

9. ACCIONES

El plan busca recopilar y controlar las actividades de SST bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) para aplicar la mejora continua. Para su ejecución, EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA - EDUR- incorpora al COPASST para evaluar y priorizar las necesidades de la Entidad en SST.

Los aspectos clave a considerar en la elaboración y estructuración del plan son:

- Resultados de la autoevaluación del sistema, auditorías (externa, interna SG-SST, interna PESV)
- Cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- Manejo de contratistas.
- Cronograma de actividades del COPASST y COCOLA.
- Perfil sociodemográfico y diagnóstico de condiciones de salud.
- Mediciones o indicadores.
- Plan de prevención y preparación de emergencias.
- Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Gestión ARL (Administradora de Riesgos Laborales).

Se precisa que los ciclos mencionados se basan en la ejecución o información recolectada del año anterior, con la posibilidad de incorporar nuevos ciclos y actividades según las necesidades de la Entidad.

La asignación de recursos en materia de SST, deben destinarse exclusivamente a la ejecución de actividades de promoción y prevención de la salud laboral. El plan de trabajo debe ser elaborado por un profesional o especialista en SST, contar con la participación del COPASST en el diseño y, si es necesario, sumar a expertos de otros procesos.

10. PRODUCTOS

Los productos del plan, agrupados por eje temático, son:

- **CUIDADO DE LA SALUD.**
 - Matriz de ausentismo por causa médica (origen común o laboral)
 - Matriz de ausentismo por causa medica
 - Programa de salud osteomuscular
 - Programa de orden y aseo
 - Programa de estilo de vida y trabajo saludables
 - Programa en salud para la promoción y prevención del riesgo cardiovascular enfocado en peso saludable
 - Programa en salud para la promoción y prevención de la salud visual
 - Programa de reintegro laboral
 - Programa de duelo
 - Programa de prevención del estrés y desgaste laboral

- Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial
- Actividades de promoción y prevención de la salud.

Dirigido a: Todo el personal.

- **PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

- Matriz Identificación de Peligros, Valoración y Evaluación de Riesgos Matriz de la caracterización de la accidentalidad
- Matriz de elementos de protección personal
- Programa prevención caídas a nivel
- Programa de inspecciones
- Programa de actores viales vulnerables
- Programa de cero tolerancias al consumo
- Programa de prevención de las distracciones Programa gestión de la velocidad
- Programa de prevención de la fatiga al conducir
- Programa de prevención riesgo público y tipos de violencias dentro del lugar de trabajo
- Plan de atención y respuesta ante emergencias Plan estratégico de seguridad vial

- **NORMATIVIDAD:**

- Matriz normograma por proceso.
- Manual del SG SST
- Manual de gestión para contratistas SST.

- **MEJORA CONTINUA:**

- Plan de mejoramiento institucional.
- Autoevaluación al SG-SST
- Autoevaluación al PESV.

- **PREVENCIÓN DE RIESGOS**

- **Capacitación del SG-SST:** Inducción, reinducción, charlas, plan de capacitación, campañas, socialización y sensibilizaciones.

Dirigido a: Todo el personal.

- **Fomentar cultura preventiva y autocuidado:** Elementos de Protección Personal, campañas, prácticas seguras, IPVER, protocolos, inspecciones, campañas, entre otros.

Dirigido a: Todo el personal.

- **Plan de prevención y preparación ante emergencias:** Capacitación, inspección, entrenamiento de actuación (antes, durante y después), protocolos y simulacros.

Dirigido a: Todo el personal.

- **Batería de riesgo psicosocial:** Programación, medición, socialización de resultados, y plan de acción.

Dirigido a: Personal vinculado.

- **Plan estratégico de seguridad vial:** Programas de gestión de riesgo crítico, socialización de protocolos, inspecciones, validaciones de ruta, capacitación y auditoría.

Dirigido a: Todo el personal.

- **NORMATIVIDAD**

Cumplimiento normativo, seguimientos, aplicación de la norma. **Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019**

Dirigido a:

Todas las partes interesadas.

- **Cronograma de actividades de COPASST:** Reuniones ordinarias y extraordinarias, inspecciones, capacitaciones, curso de la 50 horas o 20 horas de acuerdo a cumplimiento normativo.

Dirigido a: Comité de COPASST.

- **Gestión de recursos (humanos, físicos, tecnológicos y financieros):** Presupuesto asignado, seguimiento al presupuesto, contrataciones e implementación.

Dirigido a: Profesional SST- Director(a) Administrativo(a) y financiero

- **Gestión ARL:** Asesoría, diseño de plan de acompañamiento y su ejecución.

Dirigido a: Profesional SST.

- **Manejo de contratistas:** Seguimiento al cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el Manual de contratistas.

Dirigido a: Contratistas, prestadores de servicio y subcontratistas.

- **Actividades, plan de trabajo del comité de convivencia laboral:** Capacitación, reuniones, manejo de quejas.

Dirigido a: Comité de convivencia laboral.

- **MEJORA CONTINUA**

- **Resultados de autoevaluación del año anterior, auditoría ISO 9001, auditoría interna al SG-SST y Resultados auditoría interna al PESV**

- Estas tres actividades como insumo para la generación e implementación de plan de mejoramiento institucional.

- Dirigido a: Proceso SST.

- **Revisión por la alta dirección:**

Programación, recolección de la información, conclusiones y entrega del informe.

Dirigido a: Gerencia y Director(a) Administrativo(a) y financiero

- **Plan de mejoramiento del ministerio de trabajo:** Reporte ante el ministerio, socialización de resultado, generación del plan de mejoramiento.

Dirigido a: COPASST y Director(a) Administrativo(a) y financiero.

12. RECURSOS NECESARIOS

Es fundamental asignar los recursos requeridos dentro del presupuesto del proceso para la correcta ejecución del plan de trabajo y el cronograma. La asignación debe ser una proyección inicial y no un valor final detallado por ciclo. El responsable del SG-SST debe identificar las actividades que implican costos y proceder a la contratación de servicios, siguiendo los lineamientos de la entidad. Además, debe revisar el gasto del año anterior y tomar medidas para asegurar el adecuado funcionamiento del sistema, evaluando el uso eficiente de los recursos y el cumplimiento de los objetivos.

- **Recursos Humanos:**

- Profesionales para ejecutar los planes establecidos.
- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (Resolución 468 de 2023).
- Comité de emergencias (Resolución 568 de 2023).
- Comité de convivencia laboral (Resolución 468 de 2023).
- ARL y Caja de compensación familiar.

- **Recursos Financieros:**

- Los recursos asignados al Proceso de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran garantizados en el presupuesto general de la Empresa de Desarrollo Territorial Urbano y Rural de Risaralda EDUR, aprobados por la Junta Directiva.
- El seguimiento al presupuesto se realiza con el formato denominado **Presupuesto SST**.

13. INDICADORES Y METAS

De acuerdo a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, los indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo con los que debe contar una empresa sin importar su nivel de riesgo ni el número de empleados, son:

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual

Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

Estos indicadores provienen de la resolución 0312 y se encuentran establecidos en la ficha técnica denominada **Ficha Técnica de Indicadores Gestión de salud y seguridad en el trabajo**.

INDICADORES ESTRATÉGICOS DEL SG-SST

Indicador	Fórmula	Meta
Cumplimiento plan SST	Actividades ejecutadas / programadas	≥ 90%
Reducción accidentalidad	Variación anual	-10%
Cobertura de capacitaciones SST	Funcionarios capacitados / total	≥ 95%
Riesgos con plan de intervención	Riesgos intervenidos / identificados	100%

14. RIESGOS

La entidad utiliza la matriz de riesgo por proceso denominada **LA MATRIZ DE RIESGOS INTITUCIONALES DE LA EMPRESA DE DESARROLLO TERRITORIAL URBANO Y RURAL DE RISARALDA - EDUR-** , para identificar y controlar la materialización de los riesgos. Se identifican 3 riesgos para el proceso de administración en SST:

- **RIESGO LEGAL: Incumplimiento de la normatividad aplicable en SST.**
 - **Causa:** Desconocimiento de la normativa que aplica a la razón social y actividades de la Entidad.
 - **Consecuencias:**
 - No contar con personal idóneo para la identificación de la normatividad.
 - Ausencia de recursos para la implementación de la normativa aplicable.
 - Ausencia de programación para el seguimiento al cumplimiento y actualización normativa.
- **RIESGO PROCESO: Poco seguimiento a los eventos ocurridos por accidentes de trabajo.**
 - **Causa:** Deficiencia en el seguimiento de las acciones derivadas de los accidentes de trabajo.
 - **Consecuencia:** Ausencia de programación para los seguimientos de los accidentes de trabajo.
- **RIESGO PROCESO: Identificación deficiente de peligros, evaluación y valoración de los riesgos ocupacionales.**

- **Causa:** Desactualización de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos ocupacionales en la matriz de identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos.
- **Consecuencias:**
 - Desconocimiento de peligros y riesgos por falta de identificación.
 - Deficiencia en el reporte de las condiciones inseguras por parte de los funcionarios.

Estos riesgos se controlan a través de las estrategias y acciones planificadas anualmente.

MATRIZ DE RIESGOS DEL PROCESO SST

Riesgo	Probabilidad	Impacto	Nivel	Control	Residual
Accidente laboral	Media	Alto	Alto	EPP, capacitación	Moderado
Riesgo psicosocial	Alta	Alto	Alto	Intervención psicosocial	Moderado
Incendio	Baja	Alto	Moderado	Simulacros, brigadas	Bajo

15. DESARROLLO DE LA TEMÁTICA A TRATAR

El desarrollo del plan anual del SG-SST se enfoca en definir actividades por ciclo para cumplir con la normatividad y gestionar el proceso de Administración en SST, generando lineamientos para su construcción. Los temas clave a desarrollar son:

- **Resultados de autoevaluación del sistema:** Considerar los resultados del formato **Evaluación estándares mínimos SG-SST** del año anterior, socializado y firmado por el representante legal/Gerente y el profesional o especialista de SST, para incluir en el plan de trabajo anual y contribuir a la mejora continua.
- **Resultados de las auditorías interna y externa:** Los informes describirán los hallazgos y las acciones resultantes se registrarán en el formato **Formato Plan de Mejoramiento del Sistema de Gestión**, con seguimiento de Gestión Organizacional para un cierre efectivo.
- **Revisión por la alta dirección:** Anualmente, se debe presentar a la gerencia un informe de gestión del SG-SST del cual surgen propuestas y un plan de mejoramiento. Estas se registran en el **Acta de Reunión** y posteriormente en el **Formato Plan de trabajo anual**, documentando las acciones derivadas de la revisión del año anterior.

- **Resultados de las mediciones, indicadores u otras herramientas:** Identificar los resultados o desviaciones de estas herramientas de monitoreo para elaborar acciones que cierren las brechas detectadas.
- **La política y los objetivos del SG-SST:** Buscan proteger la seguridad y salud de los colaboradores mediante la mejora continua del SG-SST. Se encuentran en la **Política de seguridad y salud en el trabajo**, la cual se publica y socializa a todo el personal, considerando también las políticas diseñadas para el funcionamiento del sistema.
- **Resultado y cumplimiento del plan de trabajo:** El seguimiento y la evaluación se basan en el número de actividades ejecutadas durante la vigencia.
- **Lo descrito en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019:** El profesional de SST diligencia anualmente el formato **Evaluación estándares mínimos SG-SST** para reportar a la ARL y al Ministerio de Trabajo. Esto permite crear estrategias y actividades que disminuyan los peligros a través de la gestión de recursos, programas de promoción y prevención, atención a emergencias, y el funcionamiento de los comités COPASST y COCOLA.
- **PESV Plan Estratégico de Seguridad Vial:** Cumpliendo con la Resolución 20223040040595 de 2022 y los riesgos viales, se planean estrategias de capacitación, inspección y mantenimiento periódico a vehículos. La entidad se compromete con el cumplimiento de las acciones y estrategias de seguridad vial.
- **Manejo de contratistas (Decreto 1072 de 2015):** Como contratantes, se cumple con lo establecido y se exige a proveedores y contratistas el cumplimiento de las directrices del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- **Cronograma de actividades de grupos de apoyo:** Cada grupo define las acciones para su gestión. El responsable del SG-SST debe conocerlas y proporcionar apoyo, recursos y seguimiento a estos equipos.
- **Plan de prevención y preparación de emergencias:** El proceso de SST debe identificar las condiciones, actividades, proyectos y planes anuales para definir las intervenciones de emergencias que minimicen amenazas en la sede administrativa o el territorio.
- **Gestión ARL:** El plan de trabajo debe incluir las actividades, asesorías y consultorías proporcionadas por la ARL vigente.
- **Perfil sociodemográfico y diagnóstico de condiciones de salud:** Basándose en los resultados reportados por el personal, el proceso de SST debe planear actividades para prevenir la enfermedad y promover el cuidado individual y colectivo de la salud.

El Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el marco del MIPG se articula principalmente con la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)**. Esta política, como parte de la **Dimensión de Talento Humano**, integra el plan de SST para promover ambientes laborales seguros y saludables, asegurando que el personal contribuya efectivamente a la misión institucional.

Control de documentos

Elaboró	Revisión	Aprobó
Luz Eugenia López Valencia Profesional contratista oficina de Planeación Ingeniera Industrial UTP Esp SST Universidad de Antioquia LSST Renovada 5744 del 21-12-20	Juan Adrián Torres Orozco Jeje Oficina de Planeación Daniela Forondo Tamayo Jefe Oficina Jurídica	Comité de Gestión y Desempeño Acta 1: Enero 30 de 2026