ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

IPES

PLAN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, ENERO 2025

Elaboró	Revisó:	Aprobó:
María Camila Ortega Niño Especialista SST CPS No 6675853 IPES de 2024 Iván Darío Morales Cabra Especialista SST CPS No IPES de 2024	Alexandra Bandera Ortega Contratista SAF – SST Edgar Mauricio Mera E Contratista SDAE – MIPG	Nora Carolina García R Subdirectora Administrativa y Financiera

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETIVO 3

3. ALCANCE 3

4. RESPONSABLES 4

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS 9

6. DESARROLLO 13

6.1. CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO 13

6.1.1. Aspectos de mejora identificados en la vigencia 17

6.2. MARCO NORMATIVO 19

6.3 GRUPOS DE VALOR Y PARTES INTERESADAS AFECTADOS POR LA GESTIÓN DEL PLAN 20

6.4 ALINEACIÓN PLAN 22

6.5 ASPECTOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS DEL PLAN 24

6.6 RIESGOS ASOCIADOS 26

6.7. ESQUEMA DE SUPERVISIÓN, MONITOREO (INDICADORES) Y ADMINISTRACIÓN 28

7. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN 30

8. CONTROL DE CAMBIOS 30

1. INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

El Plan anual de trabajo del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo - SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, adicionalmente determina las directrices básicas para generar un plan que permita al INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL –IPES, desarrollar el SG-SST, que genere un ambiente laboral con factores de riesgo controlados, lo que trae consigo la disminución de los incidentes y accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

Este documento estratégico que se presenta a continuación contempla el plan anual de trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para la entidad, basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica.

2. OBJETIVO

Definir los lineamientos y directrices para la implementación, administración y optimización del plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2025.

3. ALCANCE

Este plan de trabajo aplica a todos los servidores públicos y contratistas que laboran en la Sede Administrativa, Plazas Distritales de Mercado, Puntos Comerciales, Quioscos, Puntos de Encuentro, Vive Digital, Ferias Institucionales, Mobiliario Semi-estacionario y Zonas de Aglomeración), en actividades misionales, administrativas y operativas, a los servidores que realizan teletrabajo y a los visitantes del Instituto para la Economía Social - IPES, en todos los centros de trabajos.

4. RESPONSABLES

Responsable	Rol o Actividad a desarrollar
Alta Dirección **Director(a) General**	Aprobar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo Aprobar las responsabilidades asignadas y documentadas específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la entidad. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. Aprobar el plan de trabajo anual en SST. Revisión del SG-SST una vez al año. Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos. Promover la participación de todos los miembros de la entidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Subdirectores (as), Jefe (a) de Oficina y Asesores (as)	Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Informar sobre necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser necesarias. Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo. Garantizar la participación del equipo de trabajo a cargo, en las sesiones de sensibilización, formación, capacitación y apropiación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Garantizar que el equipo de trabajo a cargo haga uso del equipo de protección personal según los peligros a los que está expuesto. Cumplir con los lineamientos de Bioseguridad establecidos para mitigar la propagación y contagio ocasionado por eventos de salud pública de tipo Coronavirus o similares.

Profesional de Talento Humano con Licencia	Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST. Promover la participación de todos los miembros de la entidad en la implementación del SGSST. Coordinar la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención. Validar o construir los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento. Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. Desarrollar actividades de prevención y promoción de Riesgos laborales. Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. Implementación y seguimiento del SG-SST dando cumplimiento a la normativa legal vigente.
Servidores Públicos y/o Contratistas y/o Subcontratistas y/o Proveedores	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Procurar el cuidado integral de su salud. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud. Cumplir las normas de seguridad e higiene y de Bioseguridad propias de la entidad. Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la Entidad.

	Informar las condiciones de riesgo detectadas al superior inmediato. Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente. Participar efectivamente en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo. Utilizar y cuidar los elementos de protección personal que se le suministran.
COPASST	Proponer a la Dirección General, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables. Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a los colaboradores. Hacer seguimiento al plan de acción dentro de las visitas que éste programe en cada una de las sedes y de la oficina principal. Colaborar en el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial se realicen. Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, analizar las causas de éstos y proponer medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia Definir plan de visitas periódicas a los lugares de trabajo, inspeccionando los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por los colaboradores en cada área u obra que desarrolle la entidad e informar a los encargados de seguridad y salud en el trabajo sobre los riesgos y sugerir las medidas correctivas y de control Servir como organismo de coordinación entre la Dirección General y los colaboradores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo Analizar y realizar periódicamente informes sobre accidentalidad, ausentismo y enfermedades laborales. Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen. Revisar el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

	Participar en la planificación de las auditorías.
Comité de Convivencia Laboral	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Citar conjuntamente a los funcionarios(as), involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia. Hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes Dependencias de la Entidad. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección General de la Entidad. Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.
Comité de Emergencia	Aprobación del Plan Maestro de Emergencia. Socialización y divulgación del Plan Maestro de Emergencia a todos los Colaboradores de la Entidad, sin distingo de tipo de contratación y en todos los puntos en donde exista atención por parte del Instituto para la Economía Social-IPES. Velar por el control de los diferentes riesgos de la Entidad. Llegar a acuerdos sobre los objetivos y prioridades de cualquier evento de emergencia que se presente. Contar con la autoridad para comprometer los recursos de la entidad en caso que se requiera para la atención de un evento. Contar con la autoridad para disponer de fondos de la entidad para la atención de un evento. Llegar a acuerdos sobre obstáculos o limitantes, prioridades, decisiones y procedimientos. Ponerse de acuerdo sobre la organización de la respuesta a un evento. Contar con un solo vocero o portavoz.

	Reunirse cada tres (3) meses. Rendir de cuentas anualmente citando la gestión, conclusiones y recomendaciones, adjuntando copia de las actas de reunión y lista de asistencia.
Brigada de Emergencias	Realizar inspecciones periódicas encaminadas a la prevención de incendios y al mantenimiento de condiciones de seguridad de los equipos de control de incendios. Inspeccionar, estudiar y definir las necesidades de equipos de control de incendios en las diferentes áreas. Controlar los conatos de incendio que se presentan dentro de las instalaciones. Rescatar y transportar a las personas en estado de emergencia para que se gestionen las acciones de control. Presentar informes y recomendaciones al responsable del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Participar en capacitaciones y entrenamientos que brinden competencias para la atención de emergencias. Actuar prontamente cuando se informe de una emergencia de incendio, sismo, atentado terrorista etc., realizando actividades tendientes a la atención y control de la emergencia, evitando la propagación de sus efectos. Reconocer el rol dentro de la brigada y actuar de acuerdo a directrices del comité de emergencias. Servir como grupo de “apoyo” de los organismos externos. Investigar e informar los resultados, al Comité de Emergencia, sobre las causas de la emergencia y la actuación sobre ésta. Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.
Control Interno	Garantizar las auditorías al SG-SST generando informe a la alta dirección y al COPASST.
Visitantes	Cumplir con los lineamientos en Seguridad y Salud en el Trabajo que le apliquen.

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

También se considera como Accidente 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. El que se ocasiona durante el traslado de los colaboradores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. El ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
El que sucede 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 colaboradores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

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.

Acción Preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad No Rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad Rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Alta Dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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.

Autorreporte de condiciones de Trabajo y Salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

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.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- *Planificar*: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los colaboradores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- *Hacer*: Implementación de las medidas planificadas.
- *Verificar*: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- *Actuar*: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los colaboradores.

Colaborador: Persona que presta sus servicios y que son retribuidos por otra persona, ya sea un particular, una empresa o una institución, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.

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.

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 colaboradores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los colaboradores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción Sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de colaboradores, 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.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

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 colaboradores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, 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 serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

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.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del Peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

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.

Indicadores de Proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SGSST.

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.

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.

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.

Mitigación: Conjunto de medidas para minimizar el impacto destructivo y perturbador de un desastre

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Pandemia: Propagación a nivel mundial de una nueva enfermedad.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los colaboradores, en los equipos o en las instalaciones.

Propagación: Hacer que algo se extienda o llegue a sitios distintos de aquel en que se produce.

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.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de Cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

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.

Revisión Reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

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.

Salud Pública: De acuerdo con la Ley 1122 de 2007 la salud pública está constituida por un conjunto de políticas que busca garantizar de manera integrada, la salud de la población por medio de acciones dirigidas tanto de manera individual como colectiva ya que sus resultados se constituyen en indicadores de las condiciones de vida, bienestar y desarrollo. Dichas acciones se realizarán bajo la rectoría del Estado y deberán promover la participación responsable de todos los sectores de la comunidad.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los colaboradores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Valoración del Riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

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 colaboradores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los colaboradores como la del medio ambiente de trabajo.

6. DESARROLLO

6.1. CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO

El análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) para la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el IPES (Instituto para la Economía Social) permite identificar los factores clave que afectan su desempeño. A

continuación, se desarrolla el esquema solicitado, integrando el análisis en función del contexto interno y externo:

CONTEXTO INTERNO

Fortalezas:

a) Cultura, creencias y valores:
- Enfoque institucional en el bienestar de los trabajadores.
- Cultura organizacional orientada a la seguridad y salud.

b) Capacidad institucional:
- Contar con personal capacitado en la implementación del SG-SST.
- Recursos tecnológicos básicos para la gestión de riesgos.

c) Actividades y procesos asociados:
- Procedimientos establecidos para la evaluación de riesgos laborales.
- Protocolos claros de respuesta ante emergencias.

d) Estrategia:
- Compromiso de la alta dirección con el cumplimiento de las normas del SG-SST.
- Incorporación del SG-SST dentro del plan estratégico institucional.

e) Productos y servicios ofertados:
- Enfoque en proyectos que generan impacto social, lo que refuerza la responsabilidad institucional.

f) Desempeño:
- Historial de cumplimiento en auditorías relacionadas con salud y seguridad.

g) Recursos:
- Disponibilidad de equipos básicos de protección personal para los trabajadores.

h) Competencia y reconocimientos:
- Reconocimiento por la calidad en la gestión social.

i) Innovación:
- Disposición para incorporar herramientas tecnológicas que optimicen el sistema.

Debilidades:

a) Cultura, creencias y valores:
- Resistencia al cambio en la implementación de nuevas políticas del SG-SST.

b) Capacidad institucional:

• Insuficiente presupuesto destinado al fortalecimiento del SG-SST.
• Falta de personal especializado en la gestión de salud ocupacional.

c) Actividades y procesos asociados:
• Ineficiencia en la actualización periódica de las matrices de riesgos.

d) Estrategia:
• Falta de objetivos claros y medibles en algunos procesos del SG-SST.

e) Productos y servicios ofertados:
• Escaso enfoque en integrar prácticas seguras en el diseño de servicios.

f) Desempeño:
• Limitaciones en la evaluación y seguimiento del desempeño del SG-SST.

g) Recursos:
• Infraestructura limitada para garantizar condiciones seguras en todas las áreas de trabajo.

h) Competencia y reconocimientos:
• Falta de certificaciones externas en estándares de seguridad y salud en el trabajo.

i) Innovación:
• Bajo aprovechamiento de herramientas digitales avanzadas en la gestión del sistema.

CONTEXTO EXTERNO

Oportunidades:
a) Políticos:
• Políticas públicas que promueven la implementación de sistemas de gestión en instituciones públicas.
• Apoyo estatal para programas de capacitación y prevención.

b) Sociales y culturales:
• Mayor conciencia social sobre la importancia de la seguridad laboral.
• Fomento de una cultura de prevención a nivel nacional.

c) Legales y reglamentarios:
• Nuevas normativas que fortalecen la obligatoriedad del SG-SST en instituciones públicas.
• Acceso a guías técnicas y programas estatales de asesoramiento.

d) Tecnológicos:

- Disponibilidad de software y plataformas que automatizan la gestión del SG-SST.
- Avances en herramientas para la identificación y monitoreo de riesgos laborales.

e) Financieros y económicos:

- Acceso a fondos públicos para la implementación de programas de seguridad laboral.
- Oportunidad de alianzas estratégicas con entidades privadas para formación y dotación.

Amenazas:

a) Políticos:

- Cambios en las prioridades gubernamentales que puedan disminuir recursos asignados al SG-SST.
- Inestabilidad política que afecte la continuidad de los programas.

b) Sociales y culturales:

- Escasa valorización social del SG-SST en sectores informales o de bajo nivel educativo.

c) Legales y reglamentarios:

- Incremento en las sanciones por incumplimiento de normativas, lo que genera presión institucional.
- Dificultad para mantenerse actualizado frente a cambios constantes en la legislación laboral.

d) Tecnológicos:

- Vulnerabilidad frente a ciberataques en sistemas digitales del SG-SST.
- Limitaciones en la conectividad que afecten la implementación de sistemas tecnológicos.

e) Financieros y económicos:

- Reducción de presupuesto institucional por ajustes fiscales.
- Inflación que encarece la adquisición de equipos de seguridad y capacitación.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Cultura organizacional enfocada en el bienestar laboral.	Resistencia al cambio en la adopción de nuevas políticas del SG-SST.	Cambios políticos que puedan disminuir el apoyo a programas de seguridad.	Políticas públicas que fomentan la implementación del SG-SST.

Personal capacitado en la implementación del SG-SST.	Presupuesto insuficiente para fortalecer el sistema.	Incremento de sanciones por incumplimientos normativos.	Acceso a programas de capacitación y fondos estatales.
Procedimientos establecidos para la gestión de riesgos y emergencias.	Falta de personal especializado en SST.	Inflación que incrementa costos de equipos y capacitación.	Avances tecnológicos en software para gestión de riesgos laborales.
Compromiso de la alta dirección con el cumplimiento normativo.	Infraestructura limitada para garantizar condiciones seguras.	Dificultad para adaptarse a constantes cambios en la legislación laboral.	Mayor conciencia social sobre la prevención de riesgos laborales.
Reconocimiento institucional por la calidad en la gestión social.	Escaso uso de tecnologías avanzadas para la gestión del SG-SST.		

Fuente. IPES 2024

6.1.1. Aspectos de mejora identificados en la vigencia

A continuación, se presenta un esquema de aspectos de mejora, logros y proyecciones para fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el IPES, con base en la vigencia actual:

Aspectos de Mejora Identificados

1. **Capacitación y Sensibilización**

• Incrementar la frecuencia y alcance de las capacitaciones en temas de seguridad y salud para empleados y contratistas.

• Mejorar la sensibilización de los colaboradores sobre la importancia del SG-SST para reducir la resistencia al cambio.

2. Actualización y Estandarización de Procesos

• Implementar revisiones periódicas de las matrices de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (IPER).
• Actualizar los protocolos de emergencia y planes de contingencia para escenarios específicos.

3. Gestión de Recursos

• Optimizar el presupuesto destinado al SG-SST, priorizando recursos críticos como equipos de protección personal (EPP) y actividades de bienestar laboral.

• Aumentar la disponibilidad de personal especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Medición y Seguimiento

• Establecer indicadores más claros y medibles para evaluar el desempeño del SG-SST.

• Incrementar la periodicidad de auditorías internas para identificar oportunidades de mejora.

Logros de la Vigencia Actual

1. Cumplimiento Normativo
• Alcance de los estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019.
• Reducción de sanciones o no conformidades en auditorías externas.

2. Gestión del Riesgo
• Mejoras en la implementación de medidas de control en áreas críticas.
• Aumento en la cobertura de actividades preventivas como jornadas de vacunación, pausas activas y exámenes médicos ocupacionales.

3. Cultura Organizacional
• Incremento en la participación activa de los empleados en las actividades de prevención.
• Inclusión de campañas de comunicación para fortalecer la cultura de seguridad laboral.

Proyecciones para la Próxima Vigencia

1. Ampliar Cobertura del SG-SST

• Extender las estrategias de prevención a todos los niveles y áreas operativas del IPES.

2. *Fomentar la Innovación*

• Incorporar análisis predictivos en la gestión de riesgos mediante herramientas tecnológicas.

• Desarrollar materiales interactivos para capacitar a los empleados.

3. *Fortalecer las Relaciones con el Entorno Externo*

• Participar en redes y eventos que promuevan la adopción de mejores prácticas en seguridad y salud en el trabajo.

4. *Aumentar la Transparencia y la Comunicación*

• Publicar informes semestrales sobre el desempeño del SG-SST.

• Mantener canales abiertos de comunicación para recoger sugerencias y retroalimentación de los empleados.

Estas acciones y proyecciones permitirán no solo consolidar los avances logrados durante la vigencia actual, sino también agregar valor al plan futuro, optimizando el bienestar y la seguridad de los colaboradores del IPES.

6.2. MARCO NORMATIVO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Instituto para la Economía Social (IPES) se rige por un conjunto de normativas a nivel nacional que establecen las directrices para garantizar ambientes laborales seguros y saludables. A continuación, se detallan las principales disposiciones legales aplicables:

5. **Ley 1562 de 2012:**

• Descripción: Modifica el sistema de riesgos laborales y dicta disposiciones en materia de salud ocupacional.

• Relevancia: Establece las responsabilidades de empleadores y trabajadores en la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

6. **Decreto 1072 de 2015:**

• Descripción: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

• Relevancia: En su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, reglamenta la implementación del SG-SST, definiendo obligaciones para las organizaciones en cuanto a la creación y mantenimiento de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

7. **Resolución 0312 de 2019:**

• Descripción: Define los Estándares Mínimos del SG-SST.

• Relevancia: Establece los criterios que deben cumplir las empresas, según su tamaño y nivel de riesgo, para la adecuada implementación del SG-SST.

8. **Decreto 1443 de 2014:**

• Descripción: Reglamenta la Ley 1562 de 2012 en relación con el SG-SST.

• Relevancia: Detalla las normas técnicas y administrativas para la implementación del SG-SST, siendo obligatorio para todas las empresas, independientemente de su tamaño o actividad económica.

Estas normativas proporcionan el marco legal que el IPES debe seguir en la elaboración y ejecución de su plan anual del SG-SST, asegurando el cumplimiento de las obligaciones legales y la promoción de un entorno laboral seguro para todos sus colaboradores.

6.3 GRUPOS DE VALOR Y PARTES INTERESADAS AFECTADOS POR LA GESTIÓN DEL PLAN

La gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el IPES impacta tanto a nivel interno como externo, ya que su construcción, implementación y seguimiento involucra diversas áreas, procesos y actores clave. A continuación, se describen los grupos de valor y partes interesadas:

1. Internos

Estos actores son directamente responsables de la implementación del plan y su cumplimiento:

<u>a. Empleados y contratistas</u>

• Descripción: Todo el personal del IPES, en sus diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales.

• Impacto: Son beneficiarios directos de las políticas de seguridad y salud.

• Su participación activa es clave en la identificación de riesgos y aplicación de medidas preventivas.

<u>b. Alta Dirección</u>

• Descripción: Directivos y responsables de la toma de decisiones estratégicas.

• Impacto: Deben garantizar los recursos económicos y humanos necesarios para el SG-SST.

• Aseguran el cumplimiento normativo y promueven una cultura organizacional basada en la seguridad.

c. Área de Talento Humano

• Descripción: Responsable de la gestión del bienestar laboral.

• Impacto: Diseña y ejecuta programas de capacitación relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo.

• Coordina exámenes médicos ocupacionales y otras actividades preventivas.

d. Coordinadores y jefes de área

• Descripción: Encargados de implementar las acciones del SG-SST dentro de sus respectivos procesos.

• Impacto: Supervisan el cumplimiento de los procedimientos relacionados con seguridad y salud.

• Garantizan que las áreas de trabajo cumplan con las condiciones necesarias.

e. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

• Descripción: Comité interno que representa a empleados y empleadores en temas de seguridad.

• Impacto: Identifica riesgos y propone acciones correctivas.

• Promueve la participación activa de los trabajadores en el SG-SST.

f. Brigadas de emergencia

• Descripción: Grupos capacitados para actuar en situaciones de emergencia dentro del IPES.

• Impacto: Implementan y supervisan planes de evacuación y atención de emergencias.

2. Externos

Actores que, aunque no forman parte directa del IPES, son esenciales para la correcta implementación y seguimiento del SG-SST:

a. Entidades reguladoras

• Descripción: Ministerio del Trabajo y demás entidades de control.

• Impacto: Supervisan el cumplimiento normativo del SG-SST.

• Imponen sanciones en caso de incumplimiento.

b. Proveedores de equipos y servicios

• Descripción: servicios de exámenes médicos ocupacionales.

• Impacto: Aseguran la calidad y disponibilidad de recursos esenciales para la implementación del SG-SST.

c. Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL)

• Descripción: Entidades que gestionan el aseguramiento de los empleados contra riesgos laborales.

• Impacto: Brindan asesoramiento técnico en la gestión de riesgos.
• Realizan capacitaciones y apoyan en la evaluación de las condiciones de trabajo.

d. Usuarios o beneficiarios del IPES

• Descripción: Población que accede a los servicios del IPES.

• Impacto: Indirectamente se benefician de un ambiente laboral seguro y saludable que garantiza la continuidad del servicio.

e. Comunidad en general

• Descripción: Vecinos o personas cercanas a las instalaciones del IPES.

• Impacto: Se ven afectados por la adecuada gestión de riesgos de las operaciones, especialmente en emergencias o incidentes.

f. Empresas contratistas o aliadas

• Descripción: Terceros que trabajan en coordinación con el IPES.

• Impacto: Deben alinearse con las políticas de seguridad y salud del IPES durante la ejecución de sus labores.

6.4 ALINEACIÓN PLAN

El Plan Anual de SST se articula con los proyectos de inversión definidos por la entidad, destinando recursos específicos para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se priorizan iniciativas relacionadas con la mejora de las condiciones laborales, adquisición de equipos de protección personal (EPP), y ejecución de capacitaciones. Estas acciones aseguran el cumplimiento de las metas estratégicas de la entidad.

LINEAMIENTO	DESCRIPCIÓN ALINEACIÓN

CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social)	El Plan Anual de SST se ajusta a las directrices de los documentos CONPES relevantes, en particular aquellos relacionados con la política nacional de empleo, seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales. Esto incluye la implementación de estrategias orientadas a la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, en línea con el desarrollo sostenible y la competitividad del sector público.
Políticas Públicas	El plan incorpora políticas públicas nacionales e internacionales, como la política de Salud y Seguridad en el Trabajo definida en el Decreto 1072 de 2015. Adicionalmente, se garantiza la protección integral del trabajador, respetando principios de igualdad, inclusión, y no discriminación, en concordancia con la política de bienestar laboral del gobierno.
Trámites	Se fortalecen los procesos administrativos relacionados con el SG-SST mediante la simplificación y digitalización de trámites, como el reporte de accidentes de trabajo (FURAT) y enfermedades laborales. Esto facilita la interacción con los trabajadores y entidades como la ARL, asegurando el cumplimiento normativo en tiempos adecuados.
Gobierno Abierto	El Plan Anual de SST incorpora criterios de transparencia, acceso a la información y participación ciudadana, publicando informes de gestión y estadísticas de accidentalidad en plataformas abiertas. Esto promueve la rendición de cuentas y el

	empoderamiento de los trabajadores en el seguimiento del SG-SST.
PTEP (Política de Transparencia, Ética y Probidad)	El plan incluye acciones que promueven la cultura de ética y probidad dentro de la organización, garantizando que todas las actividades del SG-SST se realicen con responsabilidad, integridad y uso eficiente de los recursos. También se asegura el cumplimiento de normativas laborales y se fomenta el comportamiento ético en todas las áreas de la entidad.

Este esquema de alineación refuerza el compromiso de la entidad con el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la legislación vigente y las necesidades de los trabajadores, contribuyendo a una gestión integral de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.5 ASPECTOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS DEL PLAN

La estructuración de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) eficiente en el IPES requiere contemplar aspectos estratégicos y operativos que alineen los objetivos organizacionales con las normativas vigentes y las necesidades de los trabajadores.

1. Aspectos Estratégicos

Estos elementos están relacionados con la planeación a largo plazo y el diseño de directrices para el cumplimiento de los objetivos del SG-SST:

<u>a. Misión y Visión del SG-SST</u>

• Misión: Proteger la integridad, salud y seguridad de los trabajadores del IPES mediante la implementación de políticas, procesos y actividades que prevengan accidentes y enfermedades laborales.

• Visión: Ser reconocidos como una entidad líder en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, garantizando entornos laborales seguros y saludables.

<u>b. Políticas del SG-SST</u>

• Establecer políticas claras que incluyan compromisos con el cumplimiento normativo, la mejora continua y la promoción de la cultura de prevención.

c. Objetivos Estratégicos

1. Reducir la tasa de accidentalidad y enfermedades laborales.
2. Garantizar el cumplimiento del 100% de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.
3. Fomentar la participación activa de los trabajadores en actividades relacionadas con el SG-SST.
4. Implementar herramientas tecnológicas que optimicen la gestión del sistema.

d. Identificación de Riesgos Estratégicos

• Detectar y priorizar riesgos críticos en el marco normativo, cultural y financiero para anticipar posibles afectaciones al sistema.

e. Compromiso de la Alta Dirección

• Asegurar que la alta dirección participe activamente en la asignación de recursos y la supervisión del cumplimiento del SG-SST.

2. Aspectos Operativos

Estos elementos corresponden a la ejecución y seguimiento de las actividades específicas del SG-SST:

a. Gestión de Riesgos

• Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER): Actualizar regularmente para incluir nuevas condiciones o actividades.
• Planes de Emergencia: Establecer simulacros periódicos para evaluar y mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias.

b. Capacitación y Sensibilización

• Programas de Formación: Capacitar al personal en temas como manejo de emergencias, uso adecuado de EPP, ergonomía y prevención de riesgos psicosociales.
• Jornadas de Sensibilización: Promover actividades que refuercen la importancia del autocuidado y la prevención.

c. Implementación de Herramientas y Recursos

• Adquirir y distribuir equipos de protección personal (EPP) adecuados según los riesgos identificados.

• Implementar software para la gestión del SG-SST, incluyendo el seguimiento de indicadores clave.

d. Inspecciones y Auditorías

• Realizar inspecciones periódicas para verificar el cumplimiento de las normas y la efectividad de las medidas implementadas.

• Planificar auditorías internas y externas para evaluar el desempeño del sistema.

e. Indicadores de Gestión

• Indicadores de Eficiencia: Evaluar la reducción de la accidentalidad, la cobertura de capacitaciones y el cumplimiento de estándares mínimos.

• Indicadores de Eficacia: Medir la disminución de enfermedades laborales y el nivel de satisfacción de los empleados con las condiciones laborales.

f. Bienestar y Salud Ocupacional

• Realizar actividades de promoción de la salud, como jornadas médicas, vacunación y pausas activas.

• Implementar programas de bienestar para mejorar el clima laboral y prevenir riesgos psicosociales.

g. Seguimiento y Evaluación

• Establecer reuniones trimestrales del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) para analizar avances y desafíos.

• Emitir informes periódicos que permitan tomar decisiones informadas sobre mejoras al sistema.

6.6 RIESGOS ASOCIADOS

En el marco de la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del IPES, es fundamental identificar y vincular los riesgos que pueden afectar la implementación, ejecución y seguimiento del plan. Estos riesgos están alineados con los ámbitos de corrupción, gestión, SARLAFT (Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo), seguridad de la información y riesgos fiscales.

1. Riesgos de Corrupción

a. Identificación:

• Posibles irregularidades en la contratación de proveedores de equipos o servicios para el SG-SST.

• Manipulación de informes o registros relacionados con la implementación del SG-SST para aparentar cumplimiento.

• Sobrecostos en la adquisición de elementos de protección personal (EPP) o servicios de capacitación.

b. Impacto:
• Pérdida de credibilidad institucional.
• Sanciones legales y administrativas.

c. Controles:
• Implementar procesos de contratación transparentes y auditables.
• Supervisión constante por parte de los órganos de control internos y externos.

2. Riesgos de Gestión

a. Identificación:
• Falta de seguimiento y evaluación periódica de las actividades del SG-SST.
• Asignación insuficiente de recursos financieros y humanos.
• Falta de coordinación entre áreas responsables de la ejecución del plan.

b. Impacto:
• Incumplimiento de los objetivos del SG-SST.
• Accidentes laborales o condiciones inseguras que afecten a los empleados.

c. Controles:
• Definir indicadores claros de gestión y realizar revisiones periódicas.
• Garantizar la participación activa de la alta dirección en el monitoreo del SG-SST.

3. Riesgos Asociados a SARLAFT

a. Identificación:
• Contratación de proveedores o terceros vinculados con actividades ilícitas (lavado de activos o financiación del terrorismo).
• Ausencia de un debido proceso para verificar antecedentes de los contratistas.

b. Impacto:
• Vinculación de la entidad en escándalos legales y reputaciones.
• Sanciones por parte de organismos de control financiero.

c. Controles:
• Implementar políticas de debida diligencia para verificar antecedentes de proveedores y contratistas.
• Consultar listas restrictivas y mantener actualizados los registros de los terceros vinculados al SG-SST.

4. Riesgos de Seguridad de la Información

a. Identificación:

• Acceso no autorizado a información sensible del SG-SST, como reportes de salud ocupacional o datos personales de los empleados.

• Pérdida o filtración de información debido a ciberataques o mala gestión tecnológica.

b. Impacto:

• Vulneración de la privacidad de los empleados y terceros.

• Sanciones legales por incumplimiento de la Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos Personales).

c. Controles:

• Implementar sistemas de gestión de seguridad de la información (ISO 27001).

• Capacitar al personal sobre el manejo seguro de la información.

• Realizar copias de seguridad periódicas y mantener sistemas de protección contra ciberataques.

5. Riesgos Fiscales

a. Identificación:

• Incorrecta asignación o uso indebido de los recursos destinados al SG-SST.

• Retrasos en la ejecución del presupuesto asignado, generando acumulaciones no justificadas.

b. Impacto:

• Observaciones de organismos de control fiscal, como la Contraloría General de la República.

• Posibles sanciones y pérdida de recursos futuros para el SG-SST.

c. Controles:

• Realizar auditorías internas y externas periódicas para verificar la correcta ejecución del presupuesto.

• Asegurar que las asignaciones presupuestarias estén alineadas con las necesidades del SG-SST.

6.7. ESQUEMA DE SUPERVISIÓN, MONITOREO (INDICADORES) Y ADMINISTRACIÓN

Se adoptan los indicadores establecidos en la Resolución 312 de 2019.

Estos indicadores presentan un panorama general con el cual es posible conocer la tendencia de las condiciones de salud en diferentes periodos y evaluar los resultados de los métodos de control utilizados para la intervención del riesgo:

Nombre o Definición del Indicador	Periodo	Formula del Indicador	Interpretación del Indicador	Descripción de la Variable del Indicador	Descripción de la Variable 2 del Indicador
FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	Mensual	(a/b)*100	Número de Accidentes ocurridos en el periodo por cada 100 colaboradores de tiempo completo	a= Número de Accidentes de Trabajo que se presentaron en el mes	b= Número de colaboradores en el mes
SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO	Mensual	(a/b)*100	Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo ocurridos en el periodo por cada 100 colaboradores de tiempo completo	a= Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + el número de días cargados en el mes	b= Número de colaboradores en el mes
PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	Anual	(a/b)*100	Número de accidentes de trabajo mortales en el año por accidentes de trabajo ocurridos en el periodo el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	a= Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año	b= Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año
PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	Anual	(a/b)*100	Porcentaje de colaboradores que presenta enfermedad laboral en el periodo evaluado	a= Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo	b= Promedio total de colaboradores en el periodo
INCIDENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	Anual	(a/b)*100	Porcentaje de Nuevos casos de enfermedad laboral en el periodo evaluado	a= Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo	b= Promedio total de colaboradores en el periodo
AUSENTISMO POR CAUSAS RELACIONADAS CON LA SALUD	Mensual	(a/b)*100	Porcentaje de días de ausentismo por incapacidad laboral o común en el periodo evaluado	a= Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes	b= Número de días de trabajo programados en el mes

Corresponde a la verificación del cumplimiento de los indicadores, los cuales fueron definidos así:

Nombre o Definición del Indicador	Periodo	FORMULA DEL INDICADOR	Interpretación del Indicador	Descripción de la Variable A del Indicador	Descripción de la Variable B del Indicador
CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE ESTRUCTURA DEL SG - SST	ANUAL	(a/b)*100	Porcentaje de cumplimiento de criterios de estructura para el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	a= No. de criterios legales de estructura del SG SST cumplidos	b= No. total de criterios legales de estructura del SG SST
AUTOEVALUACIÓN SG SST	ANUAL	(a/b)*100	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019 del SG SST para la organización	a= Número de Estándares mínimos del SG-SST que presentan cumplimiento	b= Número total de Estándares Mínimos del SG-SST
EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL	MENSUAL	(a/b)*100	Porcentaje de ejecución del Plan de Trabajo Anual del SG SST	a= Número de Actividades del Plan de Trabajo del SGSST Ejecutadas en el periodo	b= Número de Actividades del Plan de Trabajo del SGSST Programadas en el periodo

7. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

- ANEXO 1: Plan de trabajo anual del SG - SST 2025
- ANEXO 2. Plan Capacitación SST 2025

8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	11/03/2011		Elaboración de documento
2	14/01/2015	1.Introducción	Actualización del documento en términos de marco normativo vigente
		2.Justificación	Inclusión de la justificación del documento.
		3.Objetivos	Ajuste de los objetivos específicos
		4.Alcance	Inclusión del alcance del documento.
		5.Marco Legal	Actualización del documento en términos de marco normativo vigente
		6.Definiciones	Ampliación de conceptos claves de entendimiento del documento.
		7.Desarrollo	Se cambia todo el esquema de la política en el documento
3	04/08/2015	5.Marco Legal	Actualización del documento en términos de marco normativo vigente
		6.Definiciones	Ampliación de conceptos claves de entendimiento del documento.
4	29/12/2017	Todo el documento	Modificación de la estructura de todo el documento
5	29/01/2020	Todo el documento	Se adopta el documento acorde a FO-697 Plantilla de Documento Estratégico
			Reemplaza todo el documento de acuerdo a la plantilla de Manuales FO-002 V2. Se define el objetivo del documento, el alcance, se actualiza las definiciones, el desarrollo del manual se ajusta en su totalidad en el capítulo cuatro Desarrollo, incluyendo las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y la de Prevención y Control de Uso de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas. Actualización del Marco Normativo y documentos asociados.
6	29/01/2021	3. Alcance	Incluir sedes en el alcance Sede Administrativa, Plazas Distritales de Mercado, puntos Comerciales, Quioscos, Puntos de Encuentro, Vive Digital
		7.25 Plan Anual de Trabajo	Se actualiza el plan anual de trabajo para el año 2021
		9.Marco Normativo	Inclusión del link del normograma de Talento Humano, el cual contempla la Legislación vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo
7	17/01/2022	7.Definiciones	Se adiciones concepto de COLABORADOR

		7 Desarrollo	Se agregan las otras actividades económicas sugeridas por la ARL Se actualiza número de colaboradores Se actualizan horarios flexibles Se realiza ajuste a POLITICA DEL SG SST Se actualizan los objetivos del sistema Se actualizan las características de los recursos Se adicionan temas en la inducción y reinducción Se retiran los datos de perfil sociodemográfico de vigencia anterior Se adicionan funciones del COPASST
8	27/12/2022	7 Desarrollo	● Se agregaron funciones a algunos de los roles frente al SG SST, incluyendo la rendición de cuentas, que actualmente no se está haciendo. también se alinearon con las resoluciones más recientes de brigada y comité de emergencia. ● Se actualizó el organigrama de acuerdo a última versión. ● Se ajustan los códigos de las actividades económicas de acuerdo al Decreto 768 del 16 de mayo de 2022, “Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”, cuyo ajuste fue informado por ARL POSITIVA. ● Se ajusta la Política, atendiendo en parte las recomendaciones de la auditoría al SG SST, y dejando una versión más ligera para el fácil entendimiento de todos ● Se ajustan los objetivos SST: Se cambia el objetivo · Implementar acciones tendientes a mitigar y prevenir el contagio del COVID-19 por Fortalecer el autocuidado y la prevención en todos los colaboradores ● Se ajustan los indicadores, de acuerdo a lo ajustado en el plan de acción
9	4/01/2024	7 Desarrollo	● Se hace actualización en el ítem OTRAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS, conforme a ajuste realizado por ARL POSITIVA ● Se ajusta Jornada Laboral conforme a vigencia

			● Actualización de la Política del SG SST y los Objetivos ● Se actualiza el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial ● Se incluye lo correspondiente a la empresa JARGU S.A. CORREDORES DE SEGUROS, como intermediario con ARL POSITIVA ● Se actualizan los datos de la resolución de COPASST Y CCL. ● Se incluye el número del instructivo de exámenes médicos.
10	13/01/2025	2. ALCANCE	Se especifica el cambio realizado en el capítulo citado del documento, en comparación con la versión anterior.