



PLAN ANUAL DE TRABAJO SST 2025

www.infotephvg.edu.co



INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta esencial para la planificación y ejecución de las actividades que garantizan un entorno laboral seguro y saludable. Este plan tiene como objetivo establecer las estrategias, acciones y recursos necesarios para cumplir con los lineamientos del SG-SST, promoviendo la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los empleados a lo largo del año.

El desarrollo de este plan está alineado con la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con los compromisos institucionales que buscan mejorar la calidad de vida laboral. A través de la identificación de riesgos, la implementación de medidas preventivas y la promoción de una cultura de autocuidado, el SG-SST busca no solo el cumplimiento de las disposiciones legales, sino también la creación de un ambiente de trabajo que fomente el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores.

Este plan se formula asegurando la asignación adecuada de recursos humanos, financieros y materiales para su ejecución. Además, se establece un proceso continuo de seguimiento y evaluación que permite realizar ajustes necesarios en función de los resultados obtenidos y las nuevas necesidades que puedan surgir a lo largo del período.

Con este enfoque, el Plan Anual de Trabajo del SG-SST tiene como propósito fundamental proteger la salud de los trabajadores, reducir los accidentes laborales y enfermedades profesionales, y fomentar una cultura organizacional centrada en la seguridad y el bienestar de todos los colaboradores.

Diseñar, implementar y ejecutar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la vigencia 2025 con el propósito fundamental de crear un marco estructurado que permita desarrollar acciones concretas para la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales en el entorno de trabajo del Instituto. Este plan estará alineado con las normativas nacionales e internacionales vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional, y será diseñado con un enfoque proactivo para reducir al máximo los factores de riesgo que puedan afectar la salud física y psicológica de los empleados.



1. ALCANCE

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la IES INFOTEP incluye y aplica a todos los servidores públicos, profesores, estudiantes en práctica, contratistas y subcontratistas independientemente de su vínculo laboral, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

2. MARCO NORMATIVO

- 🏛️ Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- 🏛️ Decreto Ley 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- 🏛️ Ley 776 de 2002. Se dictan normas sobre organización, administración y prestaciones del sistema generales de riesgos profesionales
- 🏛️ Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"
- 🏛️ Decreto 723 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones
- 🏛️ Decreto 1072 de 2015, Título 4 Capítulo 6: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo- Capítulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 🏛️ Ley 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- 🏛️ Resolución 312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- 🏛️ Circular 015 de 21 de febrero de 2024 Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del Sistema de Gestión SST

3. DEFINICIONES

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. 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. 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)

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)

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.)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), 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.)

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

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.)

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

Auto reporte 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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

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.)

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)

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)

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.)

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.)

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, Artículo 4)

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)

Exámenes médico ocupacionales: 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)

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.

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.)

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.

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).

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.

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.)

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.) F

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.

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.)

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.

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. POLÍTICAS

Dando cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.5 del decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, la IES INFOTEP adoptará las siguientes Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Prevención de Consumo y Abuso de Alcohol, Drogas Ilícitas y Tabaquismo.
- Política Integral de Seguridad Vial
- Política de Prevención del acoso laboral
- Política de sensibilización y prevención del acoso sexual.

5. RENDICIÓN DE CUENTAS 2024

5.1 Cumplimiento del Plan de trabajo

Para la vigencia 2024, se plantearon 37 actividades de las cuales se dio cumplimiento oportuno al 96% de ellas, distribuidas de la siguiente forma durante el año:

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	
NOMBRE DEL INDICADOR	Cumplimiento de actividades planeadas
FORMULA	$\text{Actividades Ejecutadas} * 100 / \text{Actividades Programadas}$
META	95%

5.2 Diagnóstico de condiciones de salud de los servidores públicos y resultados de los reportes de salud realizados por parte de los servidores públicos.

A través del Diagnóstico de condiciones de salud derivado de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales de nuestros colaboradores, y el auto reporte de condiciones de salud realizado por parte los funcionarios, se han identificado patologías y sintomatologías que han mostrado una presencia significativa, las cuales requieren atención particular.

En respuesta a estos hallazgos se proponen medidas para abordar enfermedades relacionadas con el estrés laboral y afectaciones musculoesqueléticas asociadas a la naturaleza del trabajo.

Para la vigencia 2024 se presupuestó la ejecución de 96 exámenes médicos ocupacionales periódicos, de los cuales se han ejecutado 95, así las cosas, para la planta administrativa de la Entidad que cuenta con 67 cargos creados y provistos 52, a 31 de diciembre se cuentan con 52 exámenes médicos realizados. Sobre la planta de personal profesoral, con 22 cargos, a 31 de diciembre se cuentan con 22 exámenes médicos realizados.

Además, se realizaron exámenes médicos ocupacionales para 2 trabajadores de alto riesgo, así como 2 exámenes de seguimiento para la funcionaria que se encuentra en proceso de calificación de origen de 2 patologías ante la Junta Nacional de Calificación. Además, el médico determinó, en su concepto de aptitud, la necesidad de incluir a algunos trabajadores en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME), garantizando el seguimiento oportuno de las condiciones de salud identificadas

5.3 Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias

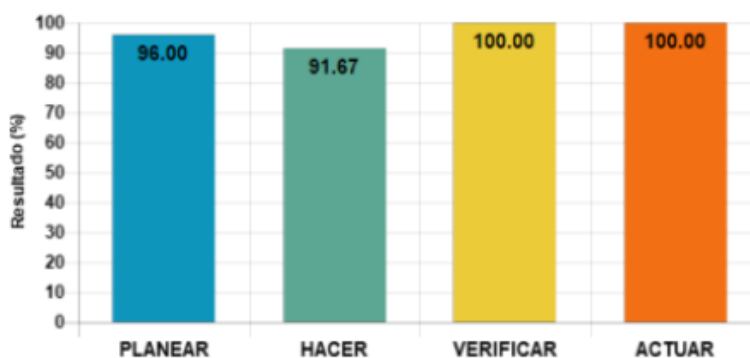
Se han identificado áreas de mejora relacionadas con la gestión de amenazas, como lo son la ejecución de simulacros de emergencia y mejorar la dotación de elementos esenciales para atender situaciones de emergencia en todas nuestras instalaciones. En el contexto de la apertura de la sede en el municipio de Aracataca Magdalena y Zona Bananera, se reconoce la necesidad crítica de fortalecer la gestión de amenazas y la planificación de emergencias en este nuevo entorno laboral. Dado que el documento actual del Plan de Emergencia no contempla específicamente las particularidades de esta nueva ubicación, se hace imperante realizar una evaluación detallada de las amenazas específicas asociadas a este sitio y a desarrollar un plan de emergencia adaptado a sus características.

La entidad cuenta con una brigada conformada, capacitada y dotada con los elementos para dar atención a las pequeñas emergencias que se puedan presentar, dicha brigada actualmente cuenta con 20 brigadistas voluntarios.

5.4 Resultados Autoevaluación Estándares Mínimos 2024

De conformidad con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los estándares mínimos, de acuerdo a esta resolución, 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"

Resultados Evaluación por Ciclo



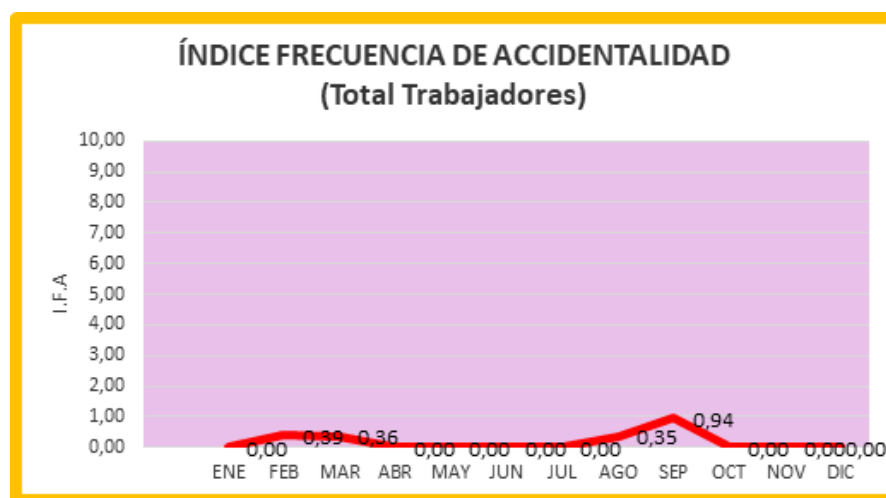
Para la vigencia 2424 se obtuvo un 95%, esta cifra refleja el compromiso y los esfuerzos de la institución en la implementación de los estándares establecidos, los cuales deben mantenerse y fortalecerse para garantizar la sostenibilidad y la mejora continua. Sin embargo, las acciones se centrarán especialmente en las áreas de mejora identificadas, como es la gestión integral del SG-SST y Gestión de amenazas.

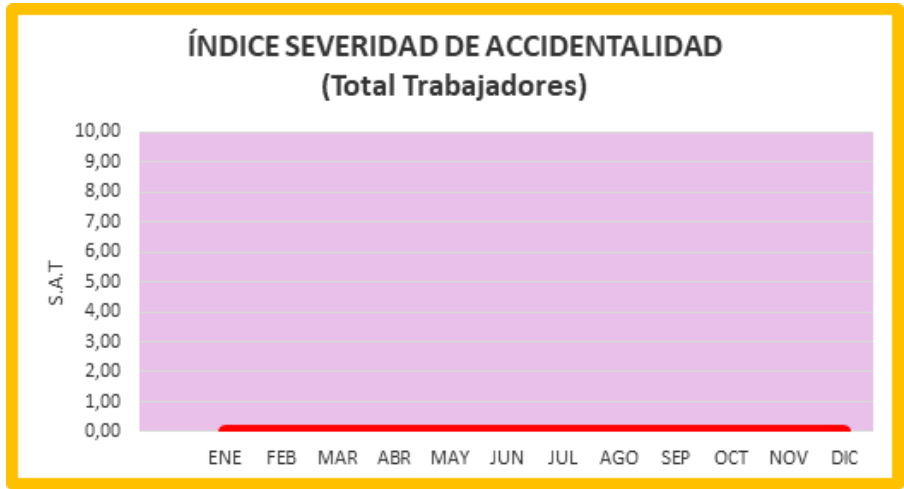
5.5 Matriz de Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

A través del proceso de identificación de peligros y valoración de riesgos, se han priorizado los riesgos presentes en nuestro entorno laboral. Esta evaluación nos ha permitido destacar y clasificar los riesgos según su nivel de gravedad y probabilidad, brindándonos una guía clara sobre dónde concentrar nuestros esfuerzos para gestionarlos de manera efectiva.

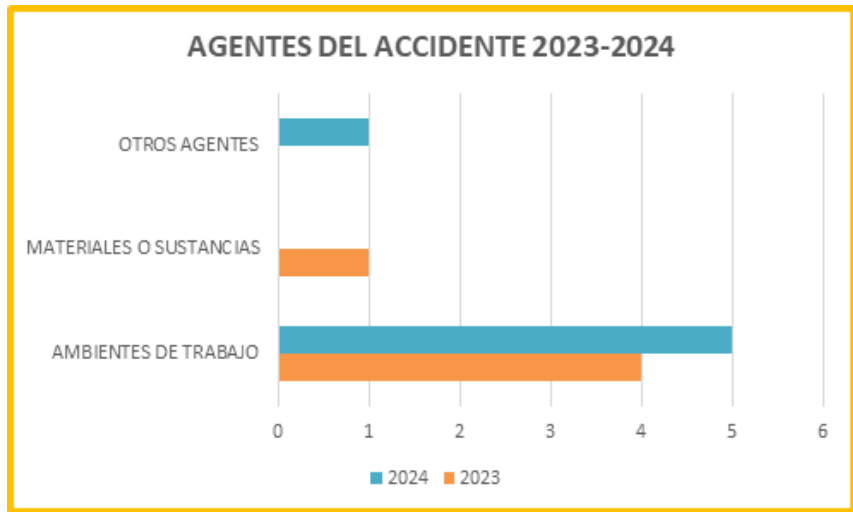
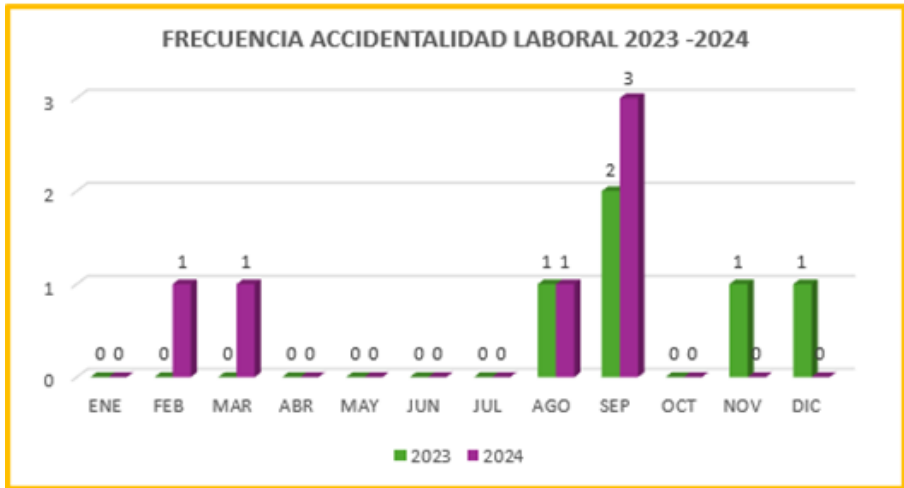
5.6 Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral y ausentismo laboral

Se establecieron actividades para la reducción de accidentes y enfermedades laborales fundamentados en los hallazgos del análisis de indicadores y la comprensión de las causas subyacentes que contribuyeron a la accidentalidad. Por otro lado, en análisis de ausentismo por causa médica de origen común se implementó una estrategia que permitirá explorar y analizar de manera más detallada los factores que influyen en el ausentismo, con el objetivo de identificar tendencias relevantes que guíen las acciones a seguir, lo que posibilitará en la próxima vigencia la implementación de medidas preventivas y correctivas más efectivas, contribuyendo a la reducción del ausentismo y mejorando la salud y bienestar de los empleados. En este sentido, a continuación, se presentan gráficas que muestran la frecuencia y severidad de la accidentalidad y el ausentismo durante el período evaluado:

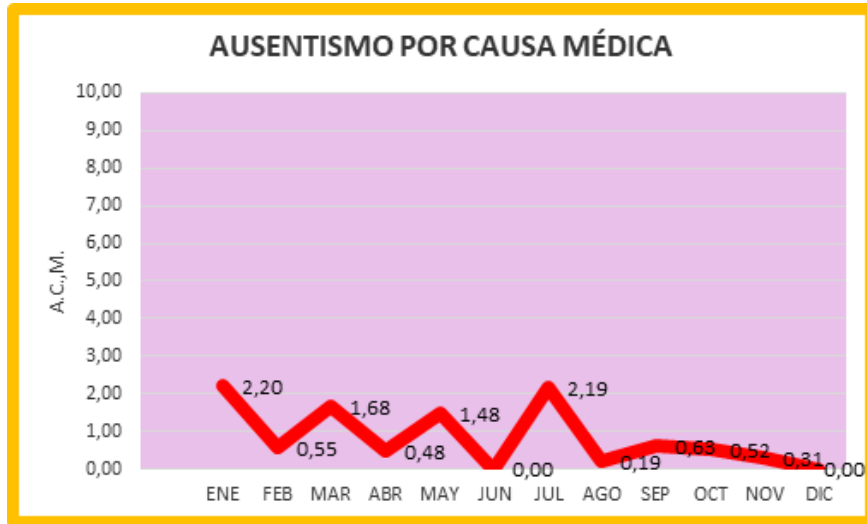




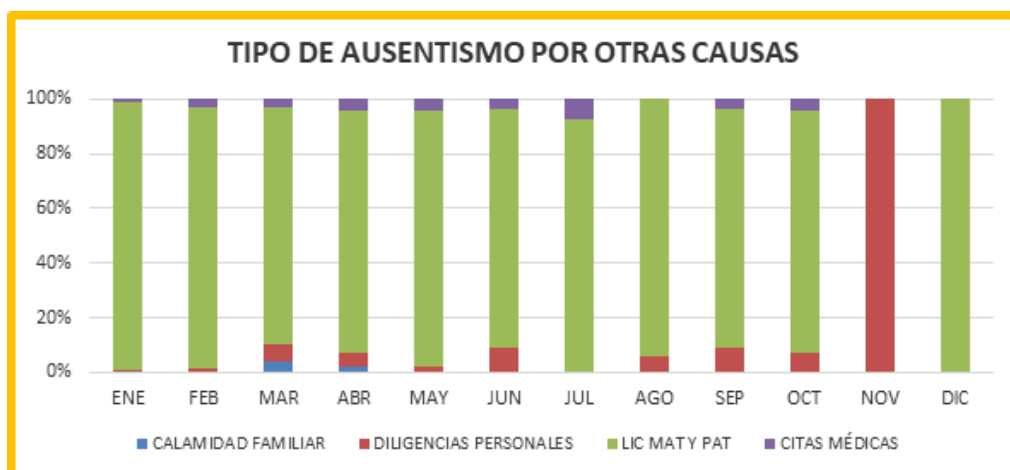
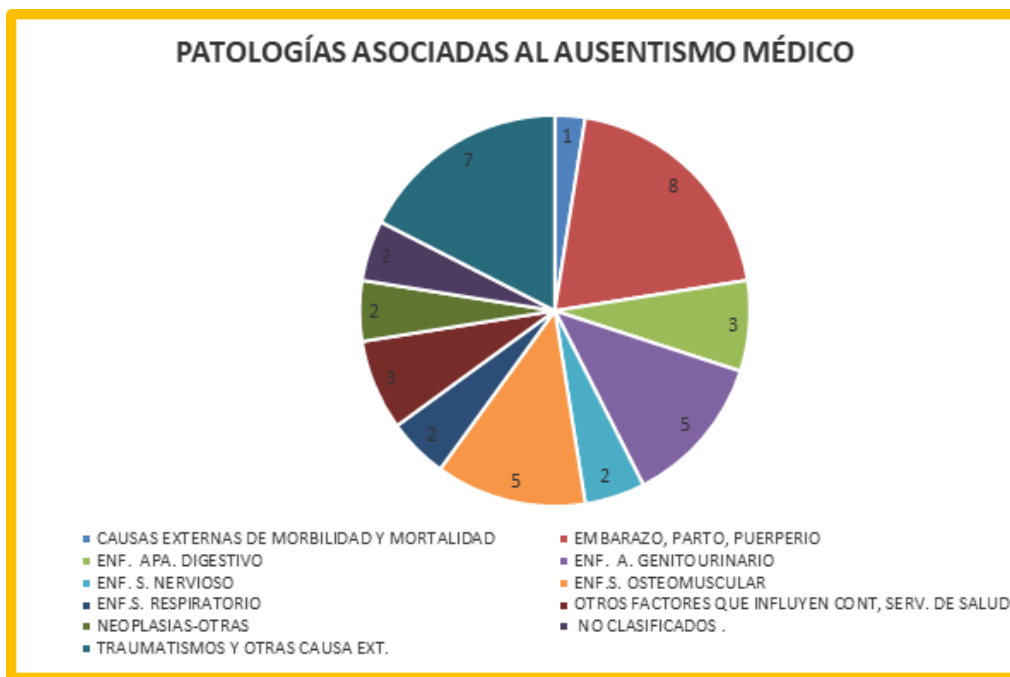
Comparativos entre vigencias 2023 y 2024:



La grafica evidencia que los ambientes de trabajo siguen siendo el principal factor de riesgo, representando el 80% de los casos en 2023 y el 83% en 2024, reflejando la necesidad de establecer estrategias de prevencion, enfocándose en mejora de las condiciones locativas.



La interpretación de la gráfica indica que el personal (Catedráticos y docentes), en el mes perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica. El indicador anual nos refleja que de los días programados durante la vigencia 2024 se perdió el 0.70%



5.7 Resultados de aplicación de batería de riesgos psicosocial.

Con base en los resultados de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales aplicada a la población trabajadora, y el informe que nos proporciona una evaluación detallada de los factores psicosociales presentes en el entorno laboral, incluyendo aspectos como las demandas del trabajo, carga de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y otras dimensiones afectadas. Al integrar estos hallazgos en el plan de trabajo de SST, se diseñarán estrategias específicas para abordar los riesgos identificados, promover la salud mental y prevenir posibles consecuencias adversas para el bienestar de los empleados.

De acuerdo con los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en 2022, el nivel de riesgo psicosocial intralaboral para directivos y líderes con personal a cargo fue de 28.5, lo que correspondió a un riesgo medio. Sin embargo, en 2024, este nivel disminuyó a 22.7, lo que refleja una reducción significativa, alcanzando un riesgo bajo. Por otro lado, para los operativos, el nivel de riesgo en 2022 fue de 23.5, clasificado como bajo, y se mantuvo constante en 2024, lo que indica estabilidad en sus condiciones laborales, por lo que se recomienda intervenir en las dimensiones intralaborales de los directivos (riesgo medio) y reforzar las de los operativos (riesgo bajo), enfocándose en aspectos como control sobre el trabajo, demandas laborales, liderazgo, relaciones sociales y recompensas.

En cuanto al riesgo extralaboral, el porcentaje de riesgo medio, bajo y despreciable aumentó de 53% en 2022 a 60.2% en 2024, indicando una mejora general. Sin embargo, el nivel de riesgo extralaboral para ambos grupos (directivos y operativos) disminuyó de 47% a 39.8%, sugiriendo la necesidad de actividades que mitiguen estos riesgos, tales como mejorar las relaciones interpersonales, el entorno familiar y la situación económica.

Respecto al estrés laboral, en 2022, el 50% de los trabajadores estaba en niveles de riesgo alto y muy alto, mientras que, en 2024, solo el 36% se encuentra en estos niveles, evidenciando una mejora significativa en las condiciones de estrés gracias a las acciones de promoción y prevención implementadas. El 64% de los empleados en 2024 se encuentra en niveles medio, bajo o muy bajo de estrés.

5.8 Resultados de auditorías internas

Se realizó la auditoría interna al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 se debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establece un procedimiento para determinar:

Las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y conducir auditoría, informando resultados y reteniendo los registros asociados; y la determinación de criterios de auditoría, alcance, frecuencia y métodos. La selección de auditores y la conducción de las auditorías aseguran la objetividad y la imparcialidad en el proceso de auditoría.

6. PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El diseño, implementación y ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la vigencia 2025 tiene como objetivo fundamental la promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro del Instituto. Este proceso estratégico busca asegurar un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores, alineado con las normativas legales y los estándares más altos de calidad en la gestión de la seguridad y el bienestar laboral.

El primer paso en la implementación del Plan Anual de SST es su diseño, que implica un análisis detallado de los riesgos laborales, las condiciones de trabajo actuales y las necesidades específicas del personal. A través de la recopilación de datos sobre incidentes y accidentes previos, así como la evaluación de los factores de riesgo presentes en cada área del Instituto, se establecerán las acciones preventivas y correctivas necesarias. Además, se definirán los objetivos a corto, mediano y largo plazo, con indicadores claros para medir el éxito de las intervenciones.

El diseño también incluirá la identificación de los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para llevar a cabo cada una de las acciones. Se establecerán roles y responsabilidades, asegurando que cada miembro del equipo de SST y del Instituto esté consciente de su función en el proceso.

Una vez diseñado el plan, se procederá a su implementación. Esto incluye la puesta en marcha de las actividades y medidas preventivas, como la capacitación continua del personal en temas de seguridad, la adecuación de espacios de trabajo para minimizar riesgos y la entrega de equipos de protección personal adecuados.

Durante la fase de implementación, se garantizará que todas las áreas del Instituto cuenten con las condiciones necesarias para llevar a cabo las actividades de manera segura. Además, se promoverá la participación de todos los colaboradores, sensibilizándolos sobre la importancia de cuidar su salud y seguridad laboral, y fomentando una cultura de autocuidado.

Finalmente, la ejecución del plan se llevará a cabo a lo largo del año 2024, asegurando que todas las actividades definidas en el plan se realicen según lo previsto. Esto incluye realizar inspecciones periódicas, auditorías internas y evaluaciones para garantizar que se están cumpliendo las metas de seguridad y salud establecidas.

El proceso de ejecución también se basa en la retroalimentación continua, para detectar posibles desviaciones y aplicar ajustes necesarios. Se promoverá la comunicación constante entre los responsables del plan y los trabajadores, asegurando que cualquier incidente o situación de riesgo sea reportada y tratada de manera inmediata.

Además, se realizará un seguimiento de los indicadores de desempeño establecidos en el plan para medir la eficacia de las acciones implementadas. Este proceso de monitoreo permitirá hacer ajustes y garantizar que el Instituto esté cumpliendo con los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

En resumen, el diseño, implementación y ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo para 2025 es un proceso integral que busca minimizar los riesgos laborales, promover la salud de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente. A través de la correcta gestión de estos tres aspectos, el Instituto fortalecerá su compromiso con el bienestar de su personal y la mejora continua de sus condiciones laborales, todo ello identificando claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019.)

Las actividades contempladas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se organizan a través del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), un enfoque que favorece la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Este ciclo permite un proceso sistemático y dinámico para garantizar que las acciones sean eficaces y se adapten a las necesidades cambiantes del entorno laboral.

El ciclo PHVA abarca una serie de etapas clave:

Planificar: En esta fase se desarrollan las políticas, objetivos y estrategias del SG-SST, con base en una evaluación detallada de los riesgos laborales presentes en la Entidad. Se definen las prioridades de seguridad y salud, estableciendo planes de acción para prevenir accidentes y enfermedades laborales. La planificación también incluye la asignación de recursos humanos, materiales y financieros para llevar a cabo las medidas preventivas y correctivas necesarias.

Hacer: Durante esta fase, se implementan las actividades y acciones definidas en el plan, tales como la capacitación continua de los empleados en materia de seguridad, la correcta utilización de equipos de protección personal, la adecuación de los espacios laborales y la promoción de una cultura de seguridad y autocuidado. Es crucial que todas las acciones sean ejecutadas de acuerdo con lo planificado, y que se lleve a cabo un monitoreo constante para asegurar el cumplimiento de los procedimientos establecidos.

Verificar: En esta etapa, se realizan evaluaciones y auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de las políticas y actividades implementadas. Se utilizan herramientas de seguimiento como la realización de inspecciones, análisis de incidentes y accidentes, y la medición de indicadores de desempeño relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Las auditorías internas y externas juegan un papel importante para identificar posibles deficiencias y áreas de mejora en la gestión del SG-SST.

Actuar: Con base en los resultados obtenidos en la fase de verificación, se establecen acciones correctivas y de mejora. Esta etapa busca identificar oportunidades para optimizar los procesos y garantizar que el SG-SST se mantenga alineado con los estándares regulatorios y las mejores prácticas. Las lecciones aprendidas y los ajustes realizados en esta fase permiten reforzar el compromiso con la mejora continua y la evolución de la cultura organizacional en seguridad y salud.

El objetivo fundamental de este ciclo es anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales que puedan poner en peligro la seguridad y el bienestar de los empleados, mediante un enfoque integral y preventivo. Este proceso se lleva a cabo con el firme propósito de cumplir con los estándares mínimos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, que regulan los requisitos y las directrices para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo efectivo.

Al implementar este ciclo de manera rigurosa, la Entidad no solo asegura el cumplimiento normativo, sino que también contribuye a la creación de un ambiente laboral más seguro y saludable, lo que a su vez mejora el bienestar de los trabajadores, optimiza la productividad y fortalece la cultura organizacional centrada en la prevención de riesgos laborales.

7. OBLIGACIONES

Es obligación del empleador velar por la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores y la comunidad educativa en general, mientras se encuentre dentro de las instalaciones o realizando actividades de o para la institución, para lo cual se considera necesario crear estrategias y plantear actividades que permitan disminuir los peligros existentes en la institución, a través de programas de Promoción y Prevención, Higiene y Seguridad Industrial, Atención a Emergencias funcionamiento de Brigadas, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Convivencia Laboral.

8. RESPONSABILIDADES

El plan de Trabajo del SG-SST se encuentra dentro de los planes del Proceso de gestión humana. Son responsables del desarrollo del plan anual:

- El Representante Legal de la IES INFOTEP H.V.G., como el ordenador y ejecutor del gasto de funcionamiento.
- La Vicerrectoría administrativa y financiera y el Profesional Especializado de Gestión Humana, como encargados del manejo del Recurso Humano de la Entidad y de la implementación de los Planes y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El responsable del SG-SST, como garante del desarrollo de cada una de las actividades establecidas en la Resolución 0312 de 2019.
- El asistente de Apoyo al SG-SST, como responsable de seguir indicaciones y actividades encaminadas a la implementación del sistema.
- Organismos y Comités del SG-SST
- Brigadistas de emergencia.
- Proveedores
- Todos los trabajadores de la IES INFOTEP, como principales actores del SG-SST.

9. RECURSOS

Se establece la necesidad de contar con recurso financiero destinado exclusivamente para la ejecución de actividades relacionadas con la promoción y prevención en salud laboral, esto encaminado siempre a intervenciones y planea de mejora, actividades para el control eficaz de los riesgos en la labor, esto con el fin de que quienes se hagan responsables del cumplimiento del SG-SST, puedan ejecutar lo planeado durante el 2025.

Recurso humano: Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. En la IES INFOTEP. se cuenta con los siguientes grupos, como parte importante en la ejecución de actividades:

Grupo de Gestión Humana - Seguridad y Salud en el Trabajo.
Miembros del COPASST.
Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
Miembros de la Brigada de emergencia.
Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Físicos y Tecnológicos: Para el desarrollo de este plan de trabajo, se dispondrá de las instalaciones de la institución toda vez que sea requeridos, así mismo entre los recursos requeridos se encuentran: mobiliario de trabajo, equipos de cómputo, impresoras y scanner, elementos requeridos para la atención de emergencias (botiquines de primeros auxilios, Férulas Espinales Largas).

Financiero: Conforme a las necesidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo asigna anualmente los recursos financieros requeridos para llevar a cabo la ejecución actividades contempladas dentro del Plan de Trabajo anual, el cual es distribuido conforme a las necesidades contempladas para cada vigencia e incluidas en el Plan Anual de Adquisiciones que se publica a través de la Pagina Web de la Entidad.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El indicador de evaluación será el N° de actividades programadas/N° de actividades realizadas durante el año.
AUDITORIA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
La IES INFOTEP deberá realizar auditoría interna al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la auditoría se realizará por las diferentes áreas de la entidad asegurándonos que el personal sea diferente en cada área para no alterar el resultado.
REVISIÓN POR LA GERENCIA
El Representante Legal revisará de manera anual las gestiones adelantadas por los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicará al COPASST los avances y las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

11. CRONOGRAMA

En cumplimiento al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que define las obligaciones de los empleadores en el marco de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y acorde a la demás normativa vigente, y especialmente, en su numeral 7 que indica: "Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales".

Documento relacionado:

NOMBRE PROCEDIMIENTO – FORMATOS-DOCUMENTO	CÓDIGO
Plan Anual de Trabajo SST	059-FO-GT-V01



**PLAN ANUAL
DE TRABAJO SST
2025**

