



INFIDER

Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda

PLAN DE TRABAJO ANUAL

Sistema de gestión de
Seguridad y Salud en el
Trabajo

PLAN DE TRABAJO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

**INSTITUTO DE FOMENTO PARA EL DESARROLLO DE
RISARALDA – INFIDER**




INTRODUCCIÓN

El Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda – INFIDER como lo establece en su misión "Fue creado con el fin de contribuir al progreso económico, social cultural, urbanístico, rural, deportivo, financiero, turístico y físico-ambiental, a través de la prestación de servicios financieros a Servidores Públicos, a entidades territoriales y descentralizadas y a empresas públicas o privadas que presten un servicio público, a través de diferentes líneas de crédito; con el fin de fomentar el desarrollo en el Departamento de Risaralda; Administración de recursos provenientes de convenios interadministrativos con diferentes instituciones del estado, apoyando la operación de importantes entidades tales como la Empresa de Energía de Pereira, Megabus, el Departamento de Risaralda, la Alcaldía de Pereira, entre otras; convirtiéndose en un aliado financiero y motor de desarrollo para Risaralda y la Región.

Para llevar a cabo las actividades cuenta con una planta de personal operativo y administrativo, por tal motivo es relevante para la entidad establecer estrategias que permitan velar por la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, por lo cual se establece un plan de trabajo del SG-SST a través de evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SG-SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la 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 (Resolución 1111 de 2017).

El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación, el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de

 INFIDER <small>Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda</small>	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
	PLAN DE TRABAJO ANUAL	Version: 01

un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades y tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución, facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

Desde la plataforma estratégica institucional, las actividades que se desarrollan en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apuntan al cumplimiento del objetivo estratégico institucional: "Cumplir como institución pública de excelencia en el logro de sus objetivos y funciones misionales con calidad y oportunidad". De la misma manera atendemos el compromiso trazado en el objetivo institucional que describe "El Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda - INFIDER al 2027, será un instituto de fomento responsable socialmente, con estructura financiera sólida, preferida en la región por brindar servicios financieros comparativos, gestionar y administrar proyectos que promuevan el bienestar social."



POLÍTICA

Sistema Integrado de Gestión

El Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda - INFIDER, a través de la prestación de servicios financieros, administración de recursos, gerencia integral de proyectos y asistencia técnica, fomenta el progreso y el desarrollo de los entes territoriales, entidades descentralizadas y empresas privadas, estas últimas que estén destinadas a la prestación de un servicio público o que tiendan a satisfacer una necesidad básica de la comunidad y que sea de gran importancia para el ente territorial; cumpliendo estándares de calidad de acuerdo a la normatividad vigente aplicable mediante el mejoramiento continuo, con un recurso humano capaz y motivado, servicios financieros comparativos e infraestructura tecnológica y operativa adecuada para la satisfacción de nuestras partes interesadas.

1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.1 Objetivo General

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

1.2 Objetivos Específicos

Los objetivos específicos del SG-SST están alineados a la política del Sistema Integrado de Gestión:

- Gestionar adecuadamente los recursos asignados al SG-SST.
- Capacitar al personal de la entidad en temas del SG-SST, de acuerdo a los peligros y riesgos específicos a los que están expuestos como trabajadores.
- Evaluar cumplimiento de los requisitos del SG-SST (Dec 1072/15, Resolución 1111 de 2017)



- Cumplir y ejecutar el plan de trabajo del SG-SST, asociado a cumplimiento del Plan Operativo Anual - POA.
- Identificar y cumplir con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales
- Realizar seguimiento al estado de salud de la población trabajadora.
- Cumplir con el reporte e investigación de accidentes o incidentes, de acuerdo al número de eventos ocurridos.
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos en el ambiente laboral del instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda – INFIDER.

ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todas las dependencias, áreas y procesos del Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda - INFIDER.

DEFINICIONES

ACCIDENTE DE TRABAJO (AT): 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 durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores 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 trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. [Ley 1562 de 2012, artículo 3]

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].



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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

ALTA DIRECCIÓN: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

CICLO PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los siguientes pasos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]:

PLANIFICAR: Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de peligro de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores, la política SIG, entre otros) determinando las necesidades de intervención en SST.

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 trabajadores.

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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

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 trabajadores 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; e) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].



CONTROLES ADMINISTRATIVOS PARA EL PELIGRO/RIESGO: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

CONTROLES DE INGENIERÍA PARA EL PELIGRO/RIESGO: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

EFFECTIVIDAD: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

EFICACIA: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

EFICIENCIA: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

ELIMINACIÓN DEL PELIGRO/RIESGO: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

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.

EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de

manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

HIGIENE INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores [Art. 9. Decreto 614 de 1984].

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

INCIDENTE DE TRABAJO: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. [Resolución 1401 de 2007].

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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas [Art. 9. Decreto 614 de 1984].

MEDIDAS DE CONTROL: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes [GTC 45 de 2012].

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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].



NO CONFORMIDAD: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

POA: Plan Operativo Anual.

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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

REQUISITO NORMATIVO: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. [Art. 9. Decreto 614 de 1984].

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST): Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones [Ley 1562 de 2012, artículo 1].

SUSTITUCIÓN DEL PELIGRO/RIESGO: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

TAREAS DE ALTO RIESGO: Es toda actividad que por su naturaleza o lugar donde se realiza, implica la exposición a riesgos adicionales o de intensidades mayores a las normalmente presentes en la actividad rutinaria. Son los trabajos en altura, trabajos eléctricos, trabajos en caliente y espacios confinados, que presentan un alto grado de riesgo para los trabajadores que los realizan, y necesitan de un permiso de trabajo para poder ejecutarlos.



VALORACIÓN DEL RIESGO: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado [Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6].

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 trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

NORMATIVIDAD

- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 9 de 1979.
- Resolución 2400 de 1979.
- Decreto 614 de 1984.
- Resolución 2013 de 1986.
- Resolución 1016 de 1989.
- Ley 55 de 1993.
- Decreto 1295 de 1994.
- Decreto 1973 de 1995.
- Decreto 1607 de 2002.
- Decreto 1609 de 2002.
- Resolución 1164 de 2002.
- Resolución 1401 de 2007.
- Resolución 2346 de 2007.
- Resolución 2844 de 2007: Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia GATISO.
- Resolución 1013 de 2008: Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia GATISO.
- Resolución 1918 de 2009.
- Ley 1562 de 2012.
- Resolución 1409 de 2012.
- Decreto 723 de 2013.
- Decreto 1072 de 2015, Título 4 Capítulo 6.
- Resolución 256 de 2014.
- Resolución 1111 de 2017.



- Norma Técnica Colombiana NTC OHSAS 18001.
- Evaluación De Riesgos Laborales Instituto de Higiene y Seguridad de España
- INSHT.
- GTC 45 de 2012.
- NTC 4114 Seguridad Industrial- Realización Inspecciones Planeadas.
- NTC 3701

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

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda - INFIDER, hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y de la Dirección General, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia del SG-SST. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo del SG-SST se consideraron:

- Política Sistema Integrado de Gestión.
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de requisitos legales.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad labora.

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

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos



que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, pasantes, visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos.

CICLO PHVA TEMA	CICLO PHVA TEMA
PLANEAR	<ul style="list-style-type: none">• Políticas.• Roles y responsabilidades.• Descripción sociodemográfica.• Recursos.• Matriz legal.• Plan de trabajo anual.• COPASST.• Capacitación en SST.• Documentación.• Conservación de los documentos.• Comunicación.• Reglamento de SST.• Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.• Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.• Indicadores del sistema del SG SST.
HACER	<ul style="list-style-type: none">• Equipos y elementos de protección personal.• Inspecciones.• Vigilancia a la salud de los trabajadores.• Programas de vigilancia epidemiológica.• Prevención, preparación y respuesta ante emergencia.• Mediciones ambientales.• Gestión del riesgo.• Gestión del cambio.• Adquisiciones.• Contrataciones.• Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.



VERIFICAR	<ul style="list-style-type: none">• Auditoria del cumplimiento en SG SST.• Revisión por la alta dirección del SG SST.• Investigación De incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none">• Acciones preventivas y correctivas.• Mejora continua.

OBLIGACIONES

Es obligación del empleador la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual se crean estrategias y se plantean actividades que permitan disminuir los peligros existentes en la entidad a través de programas de promoción y prevención, higiene y seguridad industrial, atención a emergencias, funcionamiento del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Convivencia Laboral.

RECURSOS

Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios 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 con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

- a. **Recurso humano.** Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas del SG-SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Grupo de Gestión de Talento Humano - 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).
- b. **Recurso Técnico.** Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



- c. **Financiero.** Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Al interior de la Entidad son solicitados de acuerdo a las funciones y competencias de los grupos y dependencias del INFIDER de la siguiente forma:


Grupo de Gestión del Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo): Gestionará con la ARL los recursos requeridos para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así mismo solicitará a la Gerencia de la Entidad los recursos para la realización de las valoraciones médicas ocupacionales, recarga y mantenimiento de extintores, dotación de seguridad industrial y evaluación de riesgo psicosocial, entre otros necesarios en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente el Grupo de Gestión del Talento Humano a través de los profesionales a cargo de la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza algunas actividades de capacitación, inspección, sensibilización en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo en las áreas de la entidad.

Grupo de Gestión Administrativa: Solicitará los recursos necesarios para el mantenimiento de la infraestructura física y de los equipos a su cargo, así mismo los requeridos para manejo integral de residuos, servicio de aseo en áreas comunes y manejo de plagas y roedores.
Grupo de Equipos de Laboratorio: Gestionará los recursos para la adquisición de equipos de laboratorio, así como sus respectivos mantenimientos preventivos, correctivos y los repuestos requeridos.

Direcciones técnicas: Deben asegurar los recursos requeridos para la adquisición de Elementos de Protección Personal y de bioseguridad.

Adicionalmente, Seguridad y Salud en el Trabajo podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo a la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y a normas técnicas aplicables), a los grupos responsables de la intervención de condiciones inseguras según sus funciones y competencias.

Los recursos para el plan de trabajo en el Instituto Nacional de Salud -INSdesignados para la entidad están sujetos al presupuesto asignado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a la Entidad, de los cuales se realiza la respectiva segregación de acuerdo al plan de necesidades de SST, al Plan de Compras y al Plan Operativo Anual (POA), con la finalidad de dar cumplimiento a las actividades establecidas.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
	PLAN DE TRABAJO ANUAL	Version: 01

INDICADORES Y METAS

Con respecto a los indicadores y metas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se encuentran en la Matriz Estratégica en Seguridad y Salud en el Trabajo, y permiten medir el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el INSTITUTO DE FOMENTO PARA EL DESARROLLO DE RISARALDA - INFIDER.

COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Seguridad y Salud en el Trabajo se comunicarán a todos los funcionarios y contratistas a nivel interno de la entidad a través del correo electrónico institucional para el personal de planta y en el caso de los contratistas, en el correo registrado en la Entidad, adicionalmente este plan de trabajo se publicará en página web.

ANEXOS



PLAN DE TRABAJO COPASST AÑO 2024

OBJETIVO

Establecer el lineamiento para ejecutar las actividades y capacitaciones a realizar durante el año 2024 al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

ALCANCE

El programa de capacitaciones para el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo primera sensibilizar a todos sobre una efectiva orientación general en materia del SG SST.

PARAMETRO A MEDIR

META

INDICADOR	INFORMACION
CUMPLIMIENTO	Dir cumplimiento al 100% de las actividades programadas durante el año (No. de capacitaciones ejecutadas/ No. de capacitaciones Programadas) x 100
EFICIENCIA	Cumplimiento del 100% del personal programados para las actividades (N° de personas que asisten a la capacitación/ Total de personas programados) x 100
COBERTURA	Obtener una cobertura del 100% de los integrantes del COPASST (No. De personas capacitados de la empresa / n° total de empleados de la empresa) * 100

RECURSOS NECESARIOS

Para el cumplimiento del programa de capacitaciones durante el año SST requiere del acompañamiento de una empresa externa para la asesoría del SG SST. Así mismo capacitar a los integrantes del COPASST y a su vez que ellos asistan a las capacitaciones brindadas por la API POSITIVA.

RIESGO/IMPACTO CONTROLADO

INVESTIGACIÓN ACCIDENTALIDAD, AUDITORIAS INTERNAS, RENDICION DE CUENTAS, REVISION DE POLITICAS Y OBJETIVOS DEL SG SST, INSPECCIONES

MONITOREO PROGRAMA AÑO 2024

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	2024												RECURSOS	EVIDENCIAS	CONSOLIDADO					
		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	F	T	H	P	E				% CUMPLIMIENTO				
Reuniones COPASST	SST	P	E	P	P	P	P	P	P	P	P	P					7	1		14%	
Gestión de curso 50 horas	SST			P															2	0	0%
Inspecciones de seguridad PLANEADAS	SST			P															3	0	0%
Rendición de cuentas Año 2023	COMITE - SST																		1	0	0%

MONITOREO PROGRAMA DE GESTION 2023

CAPACITACIONES PROGRAMADO MENSUAL	1	1	3	2	2	1	3
CAPACITACIONES EJECUTADO MENSUAL	1	0	0	0	0	0	0
% CUMPLIMIENTO MENSUAL	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
META	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
PERSONAL PROGRAMADO MENSUAL	4	4	4	4	4	4	4
PERSONAL CAPACITADO MENSUAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
% EFICIENCIA MENSUAL	80	80	80	80	80	80	80
META	80	80	80	80	80	80	80
ACTAS DEL AÑO ANTERIOR EJECUTADAS	1	1	1	1	1	1	1
ACTAS EJECUTADAS AÑO ACTUAL	0	0	0	0	0	0	0
% EFICACIA anual	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
TOTAL DE PERSONAL MENSUAL	4	4	4	4	4	4	4
PERSONAL CAPACITADO MENSUAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
% COBERTURA MENSUAL	100	100	100	100	100	100	100
META	100	100	100	100	100	100	100

Elaborado por:

KEVIN ALEXANDER MARIN UPEGIU



PLAN DE TRABAJO Y CAPACITACION COCOLAB 2024

	OBJETIVO
Establecer el lineamiento para ejecutar las actividades y capacitaciones a realizar durante el año 2024 al comité de convivencia laboral	
ALCANCE	
El programa de capacitaciones para el comité de convivencia laboral permitirá sensibilizar a todos sobre una efectiva orientación general en materia de prevención del acoso laboral	
PARAMETRO A MEDIR	INDICADOR
CUMPLIMIENTO	(No. de capacitaciones ejecutadas/ No. de capacitaciones Programadas) x 100
EFICIENCIA	N° de personas que asisten a la capacitación/ Total de personas programadas x 100
EFICACIA (Impacto)	(No. De incidentes del año actual/MENOS No. Total de incidentes del año anterior)
COBERTURA	No. De personas capacitadas de la empresa / n° total de empleados de la empresa *100

	RIESGO/IMPACTO CONTROLADO
Quejas presentadas por acoso laboral y resueltas. Capacitaciones realizadas en prevención del acoso laboral	

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	MONITOREO PROGRAMA AÑO 2023												RECURSOS		CONOLIDADO					
		2023																			
		MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC	F	T	H	E	% CUMPLIMIENTO							
REUNIONES COCOLAB	SST					P													2	0	0%
LEY 1010 DEL 2006	SST					P													2	0	0%
RENOCION DE CUENTAS 2023	SST-COMITE												P						1	0	0%
RELACIONES INTERPERSONALES	SST												P						1	0	0%

MONITOREO PROGRAMA DE GESTION 2022															
CAPACITACIONES PROGRAMADO MENSUAL	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	2			
CAPACITACIONES EJECUTADO MENSUAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
% CUMPLIMIENTO MENSUAL	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
META	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%			
PERSONAL PROGRAMADO MENSUAL	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8			
PERSONAL CAPACITADO MENSUAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
% EFICIENCIA MENSUAL	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80			
META	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80			

REPORTES DE PRESUNTO ACOSO LABORAL AÑO ANTERIOR															
REPORTES DE PRESUNTO ACOSO LABORAL AÑO ANTERIOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
REPORTES DE PRESUNTO ACOSO LABORAL AÑO EN CURSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
% EFICACIA anual	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
TOTAL DE PERSONAL MENSUAL	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
PERSONAL CAPACITADO MENSUAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
% COBERTURA MENSUAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
META	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Elaborado por: KEVIN ALEXANDER MARIN UPEGUI

