

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 1 de 13
		Versión: 1

PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024



**SUBDIRECCIÓN
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

VERSIÓN 1.0

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 2 de 13
		Versión: 1

Contenido

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
1.1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.2. ALCANCE	3
1.3. OBJETIVOS.....	3
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	3
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	4
3. MARCO CONCEPTUAL.....	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	6
6. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO	12
6.1. PLAN DE ACCION.	12
7. CONTROL DE CAMBIOS	13

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 3 de 13
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

Es importante establecer estrategias que permitan velar por la salud y seguridad de todos sus colaboradores, de allí la importancia de establecer un plan de trabajo de seguridad y salud (SST) a través de la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros, valoración de riesgo y la determinación de controles, en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como también el desarrollo de actividades de promoción y prevención y el mejoramiento continuo.

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como finalidad la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo SST a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente

laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

1.2. ALCANCE

El plan institucional de Seguridad y Salud en trabajo (SST) aplica para todo el personal del Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar- IDERBOL, funcionarios, contratistas y visitantes.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Ejecutar actividades de seguridad y salud en el trabajo que permitan garantizar unas buenas condiciones de trabajo y un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, con el fin de controlar los riesgos y peligros, efectuando las medidas necesarias para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que puedan afectar a los servidores públicos y contratistas de la entidad.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar acciones para mitigar el riesgo de accidente de trabajo y enfermedad laboral.
- Capacitar al personal en temas de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo al personal de IDERBOL.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 4 de 13
		Versión: 1

- d) Diseñar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo.
- e) Generar cultura de autocuidado en los colaboradores de la Entidad.
- f) Formación en Planes de emergencia.
- g) Cumplir con la normatividad vigente, en materia de prevención de los riesgos laborales.
- h) Desarrollar actividades para el fortalecimiento del clima laboral.
- i) Desarrollar actividades educativas y de prevención en los proyectos adscritos a la Entidad.
- j) Desarrollar Sistemas de Vigilancia Epidemiológico (SVE), como desordenes musculoesqueléticos y estilos de vida y trabajo saludable y riesgo psicosocial, mediante el diagnóstico previo.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente plan tiene como finalidad servir de instrumento de gestión estratégica institucional para la adecuada gestión de los riesgos e identificación de los peligros de la Entidad, con base a los procesos y procedimientos implementados en la materia y a las responsabilidades y competencias que se derivan de la misma.

3. MARCO CONCEPTUAL

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: “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. Busca 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” (Ley 1562 de 2012).

ACCIDENTE DE TRABAJO: “Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (Ley 1562 de 2012).

ENFERMEDAD LABORAL: “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” (Ley 1562 de 2012).

PELIGRO: “Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos”

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: “Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características” (Ley 1562 de 2012).

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 5 de 13
		Versión: 1

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es).

4. MARCO NORMATIVO

RESOLUCION 0312 DE 2019 (Ministerio del Trabajo) Por la cual se definen los estándares Mínimos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. 13 de febrero del 2019.

Decreto 1072 DE 2015 (Ministerio del Trabajo) por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo del 2015.

.1.1. CAPITULO VI:

.1.2. Art. 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación: “El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.”

LEY 1562 de 2012 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.

RESOLUCION 2346 de 2007 (Ministerio de la Protección Social). Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas, ocupacionales y el manejo de las historias clínicas ocupacionales. 16 de julio del 2007.

RESOLUCION 652 DE 2012 (Ministerio del Trabajo). Por lo cual se establece la formación y funcionamiento del comité de convivencia laboral entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones. 30 de abril del 2012.

LEY 1010 DE 2006 Acoso Laboral.

RESOLUCIÓN 1356 DEL 2012, es un comité de conformación obligatoria que tiene la finalidad de promover y proteger a los servidores públicos de la CGN frente al riesgo psicosocial.

RESOLUCION 777 DE 2021 (Ministerio de Salud y Protección Social). Por medio del cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 6 de 13
		Versión: 1

económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas. 02 de junio del 2021.

LA RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un COPASST, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con la normatividad al respecto.

5. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El presente Plan contine los principales componentes del Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instrumentos de gestión para el adecuado manejo y control de los riesgos, además determinan las responsabilidades de cada uno de los roles administrativos así:

Es responsabilidad de la Gerencia, la Subdirección Dirección Administrativa y Financiera y del personal encargado de la seguridad y salud en el trabajo (SST) la ejecución, mantenimiento y cumplimiento del plan de trabajo anual.

ROL	RESPONSABILIDAD
GERENTE	• Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST. • Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones y/o objetos contractuales. • Garantizar la consulta y participación del personal en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité de Seguridad y Salud en el trabajo. • Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. • Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. • Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos. • Garantizar la disponibilidad de personal competente y especializado para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo. • Garantizar la ejecución de jornadas de inducción y entrenamiento para el personal, independientemente de su forma de contratación y vinculación. • Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BÓLIVAR	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 7 de 13
		Versión: 1

	identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. • Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por el personal
JEFES DE AREA	• Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. • Participar en la construcción y ejecución de planes de acción. • Promover la comprensión de la política en el personal. • Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo. • Participar en las inspecciones de seguridad.
RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	• Diseñar políticas, procedimientos, programas y planes del SG-SST. • Realizar los documentos necesarios para el funcionamiento y la evidencia del SG-SST. • Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. • 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 SG-SST. • Coordinar con los jefes de las áreas, 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 con los jefes de las áreas 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. • Garantizar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.

 INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BÓLIVAR	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 8 de 13
		Versión: 1

	• Realizar las inspecciones de seguridad con el objetivo de identificar riesgos y amenazas. • Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. • Implementación y seguimiento del SG-SST. • Ejecutar todas las actividades incluidas en el Plan de Acción anual de SST. • Velar por la Seguridad y Salud del Personal dentro del margen de intervención preventivo.
FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DE LA ENTIDAD	• 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 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 jefe inmediato. • Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	• Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores. • Analizar las causas de accidentes y enfermedades. • Inspeccionar periódicamente las instalaciones. • Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad. • Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
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 pública o empresa privada. • Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 9 de 13
		Versión: 1

	• Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. • Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos, • Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. • Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
--	---

Para ello, debe ser aplicado como se determina en la metodología.

La metodología para realizar las actividades que se planificaron para la vigencia 2024, son:

- Evaluación e identificación de riesgos en cada una de las áreas de la Entidad y de cada función desempeñada por el personal.
- Realización de Exámenes Médicos con el fin de obtener un diagnóstico de salud y un perfil sociodemográfico actualizado.
- Aplicación de encuesta de tipo psicosocial con el acompañamiento de un profesional en psicología, especialista en seguridad y salud en el trabajo, para la medición del riesgo Psicosocial según lo establecido en la norma.
- Implementaciones de Sistemas de Vigilancia Epidemiológico acorde a los riesgos priorizados.
- Implementación de Programas de Estilos de Vida Saludable.
- Actualización del Plan de Emergencias
- Aplicación de herramientas de diagnóstico.
- Educación continua en espacios determinados y programados, dirigidas por el personal de SST y apoyo de la ARL.
- Inducción al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo mediante capacitaciones con material de apoyo: diapositivas, ejemplos ilustrativos y evaluación de conocimientos adquiridos.

De igual forma se derivan unos componentes inmersos en el SG-SST 2024.

COMPONENTES

- ✚ **Gestión de la Medicina Preventiva** su objetivo fundamental es la prevención de la ocurrencia de enfermedades laborales o deterioro de condiciones derivadas de enfermedades de origen común a partir de la exposición a los

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 10 de 13
		Versión: 1

riesgos laborales y de esta manera conservar la salud de los funcionarios y contratistas y disminuir la probabilidad de agudización de la misma, a partir de las actividades laborales que cada uno desarrolle, aquí se manejan diferentes estrategias.

- **Diagnóstico de Condiciones de Salud:** Describe las características demográficas, laborales, hábitos, antecedentes en salud, exposición a riesgos ocupacionales, sintomatología, enfermedades generales y/o posibles enfermedades profesionales de los funcionarios y contratistas en la presente vigencia, con el fin de definir acciones concretas de intervención según las características de la población objeto.
- **Estilos de vida y trabajo saludable:** Para la promoción de los estilos de vida saludable en la entidad, se cuenta con un programa de intervención, mediante actividades educativas, de salud y de prevención, en temas relacionados con nutrición balanceada, ejercicio, hábitos saludables en el trabajo y otras que permitan mejorar la calidad de vida de funcionarios y contratistas específicamente las que puedan ser agravadas con las funciones que desempeñan en cada una de sus labores.
- **Programas de Vigilancia Epidemiológica:** Su objetivo es identificar e intervenir los riesgos que generan las condiciones de trabajo y así prevenir la aparición de enfermedades de origen laboral a través del seguimiento sistemático al personal expuesto y adicionalmente dar cumplimiento al marco legal colombiano.
- **Ausentismo Laboral:** Nos indica el porcentaje de enfermedades y accidentes incapacitantes, lo que permite redirigir algunas actividades enfocadas en disminuir dicho porcentaje.
- **Medición del Riesgo Psicosocial:** Identifica los factores de riesgo psicosocial en el personal y encamina acciones de intervención a los mismos.
- **Evaluaciones Médicas Ocupacionales:** Establecen la actitud física y mental de los funcionarios de acuerdo con las características del puesto de trabajo y las funciones que desempeñan, los exámenes médicos ocupacionales se realizan al ingreso, egreso, anuales y por término de incapacidad prolongada.
- **Calificación de Origen de la Enfermedad y Pérdida de Capacidad Laboral y seguimiento de Casos Medico-laborales:** Enfocada en los funcionarios que cursan con Enfermedades que se presumen son de tipo laboral.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 11 de 13
		Versión: 1

✚ **Gestión de la Seguridad Industrial:** Su objetivo principal es la identificación de riesgos de seguridad y su intervención, así como la prevención de accidentes laborales y la protección de los bienes, mantenimiento de equipos e instalaciones y del medio ambiente derivados de la actividad que se realice, entre las estrategias están:

1. **Prevención de riesgo:** para promover la prevención de riesgos se realiza la identificación de los riesgos y peligros en cada una de las áreas de la Entidad y se determinan los controles y las actividades a ejecutar.
2. **Manejo de Emergencias:** Se tiene establecido un Plan de Emergencias que incluye el funcionamiento de Brigadas con recurso humano entrenado constantemente.
3. **Higiene Industrial:** Se realizan mediciones de las condiciones del medio ambiente que influyen en las condiciones de trabajo tales como iluminación y ruido.
4. **Inspecciones de Seguridad:** Se realizan en cada una de las áreas de la Entidad, lo cual permite una observación directa de los peligros y riesgos y la determinación de acciones correctivas o preventivas del riesgo, además de definir los recursos necesarios para el control de los mismos.
5. **Comités de Apoyo:** Se cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral, conformados y debidamente entrenados para tal fin.

✚ **Gestión de Riesgos:** Enfocados en 3 riesgos prioritarios

1. **Riesgo Psicosocial:** “Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”¹. Mediante herramientas de medición de riesgo psicosocial (prueba de la batería) se obtendrá un resultado, a partir de cual se determinará un plan de acción para la prevención y/o reducción de dicho riesgo.

¹ Nota Técnica prevención 443 del INSTH. Martín y Pérez, 1997.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 12 de 13
		Versión: 1

2. **Riesgo Biomecánico:** el riesgo biomecánico se refiere, a todos aquellos elementos externos que pueden afectar a una persona que realiza actividad específica, que pueden generar desórdenes musculoesqueléticos, para lo cual se implementara un sistema de vigilancia epidemiológico (DME).
3. **Riesgo Biológico:** se puede definir como aquel que surge de la exposición laboral a micro y macroorganismos que pueden causar daños al trabajador. Teniendo en cuenta la presencia de las afecciones respiratorias y el contacto con grupos poblacionales.

 **Gestión del Conocimiento:** El Plan anual de Capacitaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, está enfocado al conocimiento y la formación de todos los riesgos asociados a las labores desempeñadas y al área de trabajo y de allí fortalecer el autocuidado y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

El Plan Institucional de seguridad y salud en el trabajo vigencia 2024, esta ajustado a la normatividad vigente incluyendo normas en salud específicas.

6. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

Para el correcto seguimiento del PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO al interior de la entidad, se construirán indicadores de gestión que permitirán establecer el avance de cumplimiento a partir de actividades planeadas para cada uno de los componentes que conforman el presente plan institucional.

Es de precisar que las actividades a desarrollar son apuestas al mejoramiento de los procesos dentro de la entidad en términos de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.

6.1. PLAN DE ACCION.

Se estableció la herramienta Plan de Acción como criterio documental para la gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIGENCIA 2024, ya que enmarca la hoja de ruta a seguir en la ejecución del plan.

Esta herramienta administrativa establece la ruta a implementar para gestionar los productos o metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la misionalidad de la entidad.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 13 de 13
		Versión: 1

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción del Cambio
1	Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 001-2024	Steffi Chalave	Edgardo Olarte	Ariel Zambrano	Creación del documento.