

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

PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026

**SUBGERENCIA
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

VERSIÓN 1.0

**Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar
IDERBOL**

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 2 de 18
		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 18
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El **Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar (IDERBOL)**, en su firme compromiso con la protección e integridad de su capital humano, presenta el **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**. Este documento se fundamenta en el cumplimiento estricto de la normativa nacional vigente, especialmente el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 0312 de 2019**.

1. Enfoque Estratégico y Preventivo

La gestión de la seguridad y salud es una prioridad para la entidad. Por ello, este plan se estructura a partir de una evaluación integral del sistema, el diagnóstico de condiciones de salud y la identificación rigurosa de peligros y riesgos. Mediante la implementación de controles efectivos, IDERBOL garantiza entornos laborales seguros, enfocados en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como en el fortalecimiento de la cultura de mejora continua y bienestar integral.

2. Finalidad del SG-SST

El **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** tiene como propósito central la aplicación de medidas que optimicen el medio ambiente laboral. A través de un control eficaz de los riesgos, el Instituto asegura que sus colaboradores desempeñen sus funciones en condiciones óptimas, reduciendo la vulnerabilidad y promoviendo la salud física y mental.

3. Compromiso Institucional

Más allá del cumplimiento normativo, IDERBOL fomenta una cultura organizacional que posiciona la seguridad y el bienestar como pilares estratégicos. Este esfuerzo conjunto asegura que el desarrollo de la misión institucional se realice bajo estándares de excelencia, protegiendo la vida y potenciando el desarrollo humano de todos sus servidores y contratistas.

1.2. ALCANCE

El presente **Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** es de cumplimiento obligatorio en todas las dependencias y entornos donde el **Instituto Departamental de Deporte y Recreación de Bolívar (IDERBOL)** desarrolle sus funciones misionales y administrativas.

1. Ámbito de Cobertura Humana

Este plan ampara a la totalidad del capital humano de la entidad, incluyendo:

- Servidores públicos de planta y personal contratista.
- Practicantes y pasantes bajo cualquier modalidad de vinculación.
- Participantes de programas deportivos y recreativos en los que se identifiquen riesgos asociados a la actividad institucional.

2. Marco Operativo y Territorial

El alcance se extiende a la planificación, ejecución y mejora continua de estrategias preventivas en:

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 4 de 18
		Versión: 1

- **Entornos Administrativos:** Oficinas y sedes institucionales.
- **Escenarios y Espacios Recreativos:** Complejos deportivos y áreas de intervención comunitaria.
- **Eventos Institucionales:** Actividades organizadas o gestionadas por el Instituto donde se requiera la gestión proactiva de riesgos laborales y del entorno.

3. Liderazgo y Responsabilidad

La ejecución y vigilancia del presente plan estará bajo la dirección articulada de la **Alta Dirección**, el **Responsable del SG-SST** y el **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)**. Estos actores trabajarán en coordinación con las entidades de vigilancia y control para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y la promoción de una cultura de bienestar y seguridad integral.



	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 5 de 18
		Versión: 1

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo orientadas a garantizar entornos laborales seguros y saludables. Mediante la identificación y control proactivo de riesgos, se busca mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, salvaguardando la integridad física y mental de los servidores públicos y contratistas de la entidad.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Gestión Integral de Riesgos:** Identificar, evaluar y valorar los riesgos laborales en las áreas administrativas, deportivas y recreativas, manteniendo actualizada la matriz de peligros para implementar medidas de control jerarquizadas.
- **Prevención de Patologías Laborales:** Diseñar y ejecutar programas enfocados en la mitigación de riesgos biomecánicos, físicos, psicosociales y ergonómicos, reduciendo la incidencia de enfermedades profesionales.
- **Fortalecimiento de Competencias:** Desarrollar un plan de capacitación y sensibilización continua que garantice el uso correcto de EPP, el cumplimiento de protocolos de seguridad y la adopción de conductas seguras.
- **Cumplimiento Normativo y Legal:** Asegurar la alineación institucional con la legislación vigente (Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019) y demás normas complementarias del sector.
- **Respuesta ante Emergencias:** Robustecer la capacidad de reacción mediante la conformación de brigadas, la ejecución de simulacros y la actualización de planes de evacuación en todas las sedes y escenarios.
- **Vigilancia Epidemiológica:** Monitorear el estado de salud del personal a través de programas de vigilancia que permitan la detección temprana y mitigación de factores de riesgo ocupacional.
- **Auditoría y Control de Entornos:** Realizar inspecciones periódicas y auditorías técnicas en escenarios deportivos y oficinas para verificar el cumplimiento de los estándares de seguridad industrial.
- **Cultura de Bienestar y Estilos de Vida:** Promover entornos de trabajo saludables mediante programas de pausas activas, ergonomía aplicada y estrategias que fomenten la salud física y mental.
- **Gestión de Equipos de Protección:** Garantizar la dotación, reposición y supervisión del uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP) según el perfil de riesgo de cada cargo.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 6 de 18
		Versión: 1

- Reducción de Siniestralidad: Implementar estrategias preventivas orientadas a la disminución progresiva de los índices de accidentalidad y ausentismo por causas laborales.
- Comunicación Estratégica en SST: Consolidar la cultura de prevención mediante campañas de comunicación interna, señalización técnica de áreas y difusión de buenas prácticas.
- Mejora Continua del Sistema: Evaluar periódicamente el desempeño del SG-SST mediante indicadores de gestión, asegurando la implementación efectiva de acciones correctivas y preventivas.
- Inducción y Reinducción Institucional: Garantizar que el 100% del personal que ingresa a IDERBOL reciba la inducción técnica al SG-SST, asegurando el conocimiento de sus deberes y derechos en seguridad.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

Este plan funciona como una herramienta estratégica para gestionar proactivamente los riesgos y peligros de la entidad. A través de procedimientos estandarizados, se busca asegurar el cumplimiento de las competencias y responsabilidades institucionales, garantizando un entorno laboral seguro y regulado

Iderbol®

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 7 de 18
		Versión: 1

3. MARCO CONCEPTUAL

- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Disciplina orientada a la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales, así como a la protección y promoción de la salud del capital humano. Su objetivo es optimizar el medio ambiente de trabajo y fomentar el bienestar físico, mental y social en todas las ocupaciones (Ley 1562 de 2012).
- **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 (Ley 1562 de 2012).
- **Enfermedad Laboral:** Aquella 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 laborar (Ley 1562 de 2012).
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (Decreto 1072 de 2015).
- **Identificación del Peligro:** Proceso sistemático para reconocer si existe un peligro y definir sus características específicas, permitiendo establecer el nivel de exposición.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra uno o más eventos o exposiciones peligrosas, y la severidad de la lesión o enfermedad que estos puedan causar (Decreto 1072 de 2015).
- **Medidas de Control:** Acciones implementadas con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia de un riesgo. Se organizan bajo la jerarquía de: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y elementos de protección personal (EPP).
- **Matriz de Peligros y Valoración de Riesgos:** Herramienta técnica utilizada para identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles necesarios para proteger la salud de los trabajadores.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 8 de 18
		Versión: 1

4. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de **IDERBOL** se fundamenta en el siguiente ecosistema legal, garantizando el cumplimiento de los estándares mínimos y la protección integral de su capital humano:

1. Normatividad Matriz (Ejes del Sistema)

- **Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo):** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En su **Capítulo 6**, define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST, aplicable a todos los empleadores públicos y privados, contratistas y personal bajo cualquier modalidad de vinculación.
- **Resolución 0312 de 2019 (Ministerio del Trabajo):** Establece los **Estándares Mínimos** del Sistema de Gestión de SST. Define los requisitos que IDERBOL debe cumplir según su número de trabajadores y nivel de riesgo.
- **Ley 1562 de 2012:** Sistema General de Riesgos Laborales. Moderniza el sistema y amplía la cobertura, enfocándose en la promoción de la salud y la prevención de riesgos profesionales.

2. Salud Ocupacional y Vigilancia Epidemiológica

- **Resolución 2346 de 2007:** Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo ético y seguro de las historias clínicas.
- **Resolución 3050 de 2022:** Actualiza el manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación laboral de trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales.

3. Convivencia y Riesgo Psicosocial

- **Ley 1010 de 2006:** Define y previene las diversas modalidades de acoso laboral, protegiendo la integridad de los servidores y el ambiente de trabajo.
- **Resoluciones 652 y 1356 de 2012:** Establecen la conformación y funcionamiento obligatorio del **Comité de Convivencia Laboral**, con el fin de proteger a los trabajadores frente a riesgos psicosociales.
- **Resolución 2764 de 2022:** Adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y su protocolo de intervención.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 9 de 18
		Versión: 1

4. Comités y Participación Institucional

- **Resolución 2013 de 1986:** Reglamenta la organización y funcionamiento del **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)**, obligatorio para instituciones con diez o más trabajadores.
- **Ley 2191 de 2022 (Ley de Desconexión Laboral):** Garantiza el derecho de los trabajadores a no tener contacto laboral fuera de su jornada de trabajo, impactando directamente en la salud mental y bienestar.

5. Gestión de Emergencias y Bioseguridad

- **Decreto 1443 de 2014:** Establece disposiciones específicas para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, integrado ahora en el Decreto 1072.
- **Resolución 777 de 2021:** Protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de actividades económicas y sociales (revisado continuamente según lineamientos de salud pública post-emergencia).

5. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El presente plan integra los componentes fundamentales del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, constituyéndose como el instrumento técnico para la administración y control efectivo de los riesgos institucionales. Asimismo, define las competencias y niveles de responsabilidad de los roles estratégicos de la entidad:

- **Liderazgo Estratégico y Operativo:** Es responsabilidad de la **Gerencia General**, la **Subdirección Administrativa y Financiera** y el **equipo técnico de SST**, liderar la ejecución, mantenimiento y cumplimiento riguroso del plan de trabajo anual.
- **Compromiso Institucional:** Estos roles deben asegurar la asignación de recursos, el seguimiento de indicadores y la promoción de una cultura de prevención que garantice la integridad de todo el personal de **IDERBOL**.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 10 de 18
		Versión: 1

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

Iderbol®

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 11 de 18
		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 RECREACION DE BOLIVAR	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 12 de 18
		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 PARITRARIO 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 13 de 18
		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 2026, son:

- **Gestión Integral de Riesgos:** Identificar y evaluar los riesgos laborales en cada dependencia de la Entidad, considerando las funciones específicas desempeñadas por el personal administrativo y operativo.
- **Monitoreo de la Salud Ocupacional:** Ejecutar valoraciones médicas periódicas para consolidar el diagnóstico de salud institucional y mantener actualizado el perfil sociodemográfico de los colaboradores.
- **Evaluación del Riesgo Psicosocial:** Aplicar la batería de instrumentos para la medición del riesgo psicosocial, bajo la dirección de un psicólogo especialista en SST, conforme a la normativa legal vigente.
- **Vigilancia Epidemiológica Estratégica:** Implementar Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) diseñados específicamente para los riesgos priorizados en el diagnóstico institucional.
- **Promoción del Bienestar:** Desarrollar programas de Estilos de Vida Saludable que fomenten la prevención de enfermedades no transmisibles y el bienestar integral.
- **Preparación y Respuesta ante Emergencias:** Actualizar y socializar el Plan de Emergencias, asegurando la operatividad de las brigadas y la adecuación de los recursos de respuesta.
- **Diagnóstico y Mejora Continua:** Aplicar herramientas técnicas de diagnóstico para identificar brechas de cumplimiento y oportunidades de optimización en el SG-SST.
- **Formación y Capacitación Continua:** Ejecutar ciclos de educación en seguridad dirigidos por el equipo de SST con el soporte técnico de la ARL,

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 14 de 18
		Versión: 1

garantizando espacios de aprendizaje programados.

- **Inducción y Reinducción Técnica:** Realizar el proceso de inducción al SG-SST mediante metodologías pedagógicas que incluyan material de apoyo interactivo y la evaluación de conocimientos adquiridos.

De igual forma se derivan unos componentes inmersos en el SG-SST 2026.

COMPONENTES

1. Gestión de Medicina Preventiva y del Trabajo

Su objetivo es prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales y el deterioro de la salud por patologías de origen común agravadas por el trabajo. Busca conservar la integridad física y mental de servidores y contratistas mediante las siguientes estrategias:

- **Diagnóstico de Condiciones de Salud:** Caracterización demográfica y epidemiológica de la población trabajadora para definir intervenciones precisas según los perfiles de riesgo identificados en la vigencia actual.
- **Estilos de Vida y Entornos Saludables:** Programa de intervención orientado a la nutrición, actividad física y hábitos preventivos, mitigando factores de riesgo que puedan impactar la calidad de vida y el desempeño laboral.
- **Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE):** Monitoreo sistemático de los grupos de exposición similar para prevenir la aparición de enfermedades laborales y garantizar el cumplimiento normativo.
- **Gestión del Ausentismo:** Análisis estadístico de incapacidades por enfermedad común y accidentes de trabajo para redirigir acciones de control hacia las causas raíz.
- **Evaluaciones Médicas Ocupacionales:** Determinación de la aptitud física y mental mediante exámenes de ingreso, periódicos, de egreso y por reintegro tras incapacidad prolongada.
- **Medición y Calificación de Origen:** Seguimiento técnico a casos con presunción de origen laboral y acompañamiento en procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral.

2. Gestión de Seguridad e Higiene Industrial

Enfocada en la identificación e intervención de riesgos para prevenir accidentes de trabajo y proteger los activos institucionales y el medio ambiente:

- **Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos:** Levantamiento técnico en todas las áreas de la Entidad para determinar controles administrativos y de ingeniería.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 15 de 18
		Versión: 1

- **Gestión de Emergencias:** Mantenimiento y actualización del Plan de Emergencias, incluyendo la formación y entrenamiento continuo de las brigadas de respuesta.
- **Higiene Industrial:** Ejecución de mediciones ambientales (iluminación, ruido, etc.) para asegurar que el entorno físico cumpla con los estándares de confort y salud.
- **Inspecciones de Seguridad:** Auditorías visuales en escenarios y oficinas para la detección proactiva de condiciones inseguras y la implementación de acciones correctivas.
- **Comités de Apoyo Institucional:** Operatividad y fortalecimiento del **COPASST** y el **Comité de Convivencia Laboral**, garantizando su entrenamiento para la mediación y vigilancia.

3. Gestión de Riesgos Prioritarios

Se focalizan esfuerzos en los tres factores de mayor impacto para la entidad:

- **Riesgo Psicosocial:** Evaluación de las condiciones organizacionales y de contenido de la tarea mediante la aplicación de la **Batería de Instrumentos de MinTrabajo**, derivando en planes de intervención para proteger la salud mental.
- **Riesgo Biomecánico:** Control de factores externos que generen **Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME)**, mediante la implementación de un SVE especializado en ergonomía aplicada.
- **Riesgo Biológico:** Prevención ante la exposición a micro y macroorganismos, considerando el contacto con grupos poblacionales y la prevalencia de afecciones respiratorias en el entorno deportivo y administrativo.

4. Gestión del Conocimiento y Formación

El **Plan Anual de Capacitación en SST** se orienta a la especialización del personal en la identificación de sus riesgos específicos, fortaleciendo la cultura del autocuidado y la prevención. Este plan para la vigencia **2026** se encuentra plenamente armonizado con la normativa nacional y los protocolos de salud pública vigentes.

6. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

Para garantizar el cumplimiento del **Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, se implementará un tablero de indicadores de gestión que permitirá medir el avance real frente a las actividades programadas en cada uno de sus componentes.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 16 de 18
		Versión: 1

Estas acciones no solo aseguran entornos laborales seguros, sino que se consolidan como una apuesta estratégica para el fortalecimiento de los procesos internos. A través de este seguimiento, **IDERBOL** promueve una cultura de mejora continua, garantizando la eficiencia administrativa y la protección integral de su capital humano en un marco de transparencia y responsabilidad institucional.

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 2026, 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.

Fase	Actividad Principal	Responsable	Plazo
PLANEAR	Evaluación inicial del sistema y actualización de la Matriz de Peligros, Identificación y Valoración de Riesgos.	Responsable SST / Copasst	Enero
PLANEAR	Elaboración y aprobación del Plan de Trabajo Anual y el Plan de Capacitación en SST 2026.	Alta Dirección / Área SST	Enero
PLANEAR	Definición y asignación del presupuesto anual para la ejecución del SG-SST.	Gerencia / Área Financiera	Enero
HACER	Ejecución de Evaluaciones Médicas Ocupacionales (Ingreso, Periódicas y Egreso) y Diagnóstico de Salud.	IPS Externo / Área SST	Permanente
HACER	Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y diseño del plan de intervención.	Psicólogo Especialista SST	Primer Semestre
HACER	Implementación del Programa de Estilos de Vida Saludable y jornadas de Pausas Activas.	Área SST / Apoyo ARL	Continuo (Mensual)
HACER	Inspecciones de seguridad en escenarios deportivos, zonas	Copasst / Área SST	Trimestral

 FORMATO PLANES INSTITUCIONALES		Código:
		Fecha:
		Página 17 de 18
		Versión: 1

Fase	Actividad Principal	Responsable	Plazo
	recreativas y sedes administrativas.		
HACER	Actualización del Plan de Emergencias, capacitación de brigadas y realización de simulacro de evacuación.	Brigada de Emergencia	Segundo Semestre
VERIFICAR	Monitoreo y análisis de indicadores de accidentalidad, ausentismo y enfermedad laboral.	Responsable SST	Mensual
VERIFICAR	Realización de la Auditoría Interna anual al cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST.	Oficina de Control Interno	Octubre
ACTUAR	Revisión por la Alta Dirección de los resultados del sistema y cumplimiento de objetivos.	Gerencia General	Noviembre
ACTUAR	Formulación y ejecución de acciones correctivas, preventivas y de mejora según hallazgos de auditoría.	Área SST	Diciembre

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 18 de 18
		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. 001-2026	Erika Mejia	Edgardo Olarte	Julio Morelos	Creación del documento.

