

# PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SGSST. 2025

INSTITUTO PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE  
SABANETA - INDESA.

SABANETA  
2025

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>CONTEXTO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SST EN COLOMBIA</b> .....	2
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	3
<b>OBJETIVOS</b> .....	3
<b>ALCANCE DEL SG-SST</b> .....	4
<b>MARCO LEGAL</b> .....	4
<b>DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO</b> .....	5
<b>DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DEL SGSST</b> .....	5
<b>ESTRATEGIA METODOLÓGICA</b> .....	8
<b>MEDICIÓN DEL PLAN DE TRABAJO</b> .....	15
<b>RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b> .....	16

## INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un ámbito fundamental en el desarrollo de cualquier país, ya que garantiza el bienestar de los trabajadores y promueve un ambiente laboral seguro y saludable. En Colombia, este tema ha cobrado gran relevancia, en consonancia con los estándares internacionales y las exigencias locales.

En la Entidad somos conscientes que las acciones preventivas de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, es una obligación legal para los empleadores y de forma corresponsable para los trabajadores vinculados a la -entidad y de los contratistas, tal que hagamos de nuestro entorno laboral una entidad saludable y segura.

## CONTEXTO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SST EN COLOMBIA

La preocupación por la seguridad y salud de los trabajadores en Colombia se remonta a principios del siglo XX. En 1934, se promulgó la Ley 57, que estableció las primeras disposiciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Sin embargo, fue en las décadas siguientes cuando el país comenzó a desarrollar un marco normativo más robusto y coherente en materia de SST.



En 1979, se expidió de la Ley 9 de 1979 conocida como el código sanitario nacional y con ella inicia la salud pública en el país e incluye la Salud Ocupacional, la que sentó las bases de la SST en Colombia. Esta ley estableció los principios, derechos y obligaciones tanto de empleadores como de empleados en materia de salud ocupacional. En el mismo año con el fin de seguir fortaleciendo el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, se emitió la Resolución 2400 de 1979. Esta normativa contiene el Reglamento General de Seguridad e Higiene Industrial y establece las condiciones mínimas de seguridad que deben observarse en los lugares de trabajo en Colombia.

En las décadas siguientes, el marco normativo de la SST continuó consolidándose con la promulgación de leyes y decretos que buscaban mejorar las condiciones laborales en el país. Un ejemplo significativo de este desarrollo es el Decreto 1072 de 2015, este decreto, conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, compila y organiza toda la normativa relacionada con la SST. Entre sus disposiciones más importantes se encuentra la obligatoriedad de que todas las empresas implementen y mantengan un SGSST, el cual debe ser evaluado y mejorado continuamente.

## JUSTIFICACIÓN

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Entidad no es sólo una obligación legal, sino una necesidad vital para garantizar la protección y bienestar de los trabajadores vinculados y contratistas. Este sistema permite identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable. EL SGSST es una herramienta esencial para la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Esperamos con su aplicación podamos impedir o al menos de manera significativa reducir las incidencias de estos, mejorando la calidad de vida y la eficiencia operativa. Asimismo, un entorno laboral seguro y saludable contribuye a aumentar la motivación, reduciendo el ausentismo y los costos asociados a enfermedades y accidentes.

## OBJETIVOS

- **Prevención:** Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales para evitar accidentes y enfermedades.
- **Responsabilidad compartida:** Fomentar la colaboración entre empleadores, trabajadores y el Estado en la promoción de un entorno laboral seguro.
- **Participación:** Involucrar a los trabajadores y sus representantes en el desarrollo y mejora de las políticas de seguridad y salud.
- **Mejora continua:** Monitorear y actualizar constantemente los sistemas de gestión para adaptarse a nuevos desafíos y normativas.
-



## ALCANCE DEL SG-SST

Abarca a todos los trabajadores dependientes e independiente, todas las dependencias y a todas las actividades laborales y procesos desarrollados en la entidad, buscando garantizar la protección integral de todos los trabajadores y contratistas. Este sistema incluye la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, implementación de medidas preventivas y correctivas, y la capacitación continua del personal. Crear un entorno laboral seguro, minimizando los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, promoviendo la salud física y mental de los trabajadores. El SG-SST abarca la revisión y mejora continua del sistema y cumplir las normativas vigentes, asegurando el compromiso con el bienestar laboral y la eficiencia operativa de la organización.

## MARCO LEGAL

El marco normativo de la SST en Colombia se ha ido consolidando y actualizando a lo largo de los años, con la promulgación de diversas leyes, decretos y resoluciones que buscan garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Entre las normativas más relevantes se encuentran:

Ley 1562 de 2012. Esta ley redefinió el concepto de salud ocupacional, ampliándolo a seguridad y salud en el trabajo. Además, creó el Sistema General de Riesgos Laborales, el cual tiene como objetivo la prevención, protección y atención de los trabajadores frente a enfermedades y accidentes laborales. La ley también estableció la obligatoriedad de implementar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en todas las empresas.

Decreto 1072 de 2015. Conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, compila y organiza toda la normativa relacionada con la SST. Entre sus disposiciones más importantes se encuentra la obligatoriedad de que todas las empresas implementen y mantengan un SG-SST, el cual debe ser evaluado y mejorado continuamente.

Resolución 0312 de 2019. Establece los estándares mínimos del SG-SST, definiendo los requisitos que deben cumplir las empresas según su tamaño y nivel de riesgo. La resolución busca asegurar que todas las organizaciones, independientemente de su sector económico, adopten medidas adecuadas para proteger la salud y seguridad de sus trabajadores.

Resolución 2364 de 2019. Establece los lineamientos para la realización de exámenes médicos ocupacionales y el manejo y uso de la historia clínica ocupacional, los que deben realizarse en la entidad antes del empleo (preocupacional), periódicamente durante la relación laboral y al finalizar la relación laboral (postocupacional). La resolución busca garantizar la detección temprana de enfermedades profesionales y condiciones de salud que puedan verse afectadas por las actividades laborales. También establece que los exámenes deben ser realizados por profesionales de salud certificados y en la entidad se seleccionará una IPS que cumpla con la



norma y la información médica debe ser manejada con estricta confidencialidad, asegurando el derecho de los trabajadores a la privacidad de su información médica.

Resolución 0723 de 2019. Establece los requisitos y procedimientos que deben cumplir los contratistas y subcontratistas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. La normativa exige que todos los contratistas implementen un SG-SST y que este se integre al sistema de la empresa principal. Especifica que los contratistas deben realizar evaluaciones de riesgo, capacitaciones en SST y proveer los equipos de protección personal necesarios.

## DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO

Principios Fundamentales del SGSST:

**Prevención.** La prevención es el principio rector de la SST y se basa en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales antes de que estos puedan causar daño. Adopta una acción proactiva, implementando medidas preventivas que minimicen la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales.

**Responsabilidad compartida.** La SST es una responsabilidad conjunta de empleadores, trabajadores y el Estado. Los empleadores deben proporcionar un ambiente de trabajo seguro, cumplir con las normativas vigentes y promover una cultura de seguridad. Los trabajadores, por su parte, tienen la responsabilidad de seguir las instrucciones de seguridad, usar los equipos de protección personal y reportar cualquier situación de riesgo. El Estado, a través de sus organismos de control y vigilancia, debe garantizar el cumplimiento de las normativas y promover la capacitación y formación en SST.

**Participación.** La participación de los trabajadores y sus representantes es esencial para el éxito de las políticas de SST. Los comités de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y los comités paritarios de salud ocupacional (COPASO) son mecanismos que facilitan la colaboración y el diálogo entre empleadores y empleados, permitiendo identificar y resolver problemas de manera conjunta.

**Mejora continua.** La SST es proceso dinámico que requiere evaluación y mejora constantes. La Entidad monitoreará y revisará el sistemas de gestión, adaptándolo a los cambios en el entorno laboral y en la normativa vigente. Esto implica la actualización de procedimientos y la capacitación continua de los trabajadores.

## DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DEL SGSST

El plan de trabajo para la Entidad observará lo dispuesto en la Requisitos de la Resolución 0312 de 2019 para empresas de 11 a 50 trabajadores, en el entendido que la institución solo tiene dos empleados vinculados, con base en los cuales se dará cumplimiento a esta disposición legal, pero que, para cobijar a los contratistas, se observarán 22 ítems, los cuales son referidos a continuación:



1.1.1	asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el perfil: profesionales con posgrado en SST que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.
1.1.3	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos.
1.1.4	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.
1.1.6	Conformación y funcionamiento del COPASST	Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.
1.1.7	Capacitación de los integrantes del COPASST	Capacitar a los integrantes del COPASST para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades que les asigna la ley.
1.1.8	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
1.2.1	Programa de capacitación anual	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.
2.1.1	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicarla al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.
2.4.1	Plan Anual de Trabajo	Diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST.
2.5.1	Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	Contar con un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST.
3.1.1	Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores	Recolectar la siguiente información actualizada de todos los trabajadores del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y el diagnóstico de condiciones de salud.
3.1.2	Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud.	Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.
3.1.4	Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.



3.1.6	Restricciones y recomendaciones médico-laborales	Cumplir las restricciones y recomendaciones médico-laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones. Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando se requiera.
3.2.1	Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales diagnosticadas. Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales.
3.2.2	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	Investigar los incidentes, y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST.
3.3.6	Ausentismo por causa médica	Medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).
4.1.1	Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y respecto de todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación. Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios.
4.1.2	Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	Realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y actualizarla como mínimo una (1) vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.
4.2.1	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.
4.2.4	Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	Elaborar formatos de registro para la realización de las visitas de inspección. Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST.
4.2.5	Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	Realizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras y los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.



4.2.6	Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado	Suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal que se requieran y reponerlos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso de estos. Verificar que los contratistas y subcontratistas entregan los elementos de protección personal que se requiera a sus trabajadores y realizan la reposición de estos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso. Realizar la capacitación para el uso de los elementos de protección personal.
5.1.1	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad. Como mínimo el plan debe incluir: planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización, realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año. El plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo y debe ser divulgado
5.1.2	Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa
6.1.3	Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión de SST	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30. del Decreto 1072 de 2015.

## ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) seguirá la siguiente metodología que cumple los siguientes pasos:

### Identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Este primer paso consiste en identificar todos los peligros potenciales que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores. Esto incluye la evaluación de riesgos asociados con cada peligro identificado, considerando la probabilidad de ocurrencia y la gravedad de sus consecuencias, los cuales se consolidan en una matriz de peligros que contiene la evaluación y valoración del riesgo que generan dichos peligros contenida en la GTC45.

### Planificación y diseño de controles.

Se planifica e implementarán las medidas de control para mitigar los riesgos identificados. Esto incluye la selección de procedimientos adecuados, así como la provisión de equipos de





protección personal en los casos que se requieran y la implementación de prácticas seguras de trabajo.

## **Implementación de controles y medidas preventivas.**

Las medidas de control y preventivas planificadas se pondrán en práctica para reducir o eliminar los riesgos. Este proceso implica la formación y capacitación de los empleados, así como la asignación de recursos necesarios para la ejecución de las medidas.

## **Monitoreo y medición del rendimiento.**

Para asegurar la eficacia del SGSST se realizará monitoreo continuo y mediciones periódicas del desempeño del sistema, de acuerdo con los indicadores establecidos en la Res.0312/2019. Esto incluye la recolección y análisis de datos relacionados con la seguridad y salud.

## **Revisión y mejora continua.**

Los resultados del monitoreo y medición del rendimiento se analizarán para identificar áreas de mejora. La organización debe revisar y actualizar regularmente la política, procedimientos y prácticas de SST para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y en la normativa vigente.

## **Comunicación y participación.**

La promoción de la comunicación efectiva y la participación de todos en la entidad son esenciales para el éxito del SGSST. Esto incluye la difusión de información sobre riesgos y medidas de control, así como la promoción de una cultura de seguridad a través de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Los contratistas serán motivados e incluidos en las actividades de promoción y prevención de la SST.







<p>3.1.4 Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Definir la frecuencia, según recomendaciones de los SVE. Comunicar por escrito al trabajador los resultados.</p>		P	
<p>3.1.6 Cumplir las restricciones y recomendaciones médico-laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones. Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando se requiera.</p>		P	
<p>3.2.1 Reportar a la ARL y a la EPS los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales diagnosticadas. Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales.</p>		P	
<p>3.2.2 Investigar los incidentes, y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST.</p>		P	







## MEDICIÓN DEL PLAN DE TRABAJO

La Resolución 0312/2019 establece los criterios y procedimientos para la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), Sin embargo, también establece que las empresas entre 11 y 50 trabajadores, no les aplica este estándar. A continuación, se detallan algunos de los indicadores más relevantes:

### Indicadores de Eficacia

- ✓ Tasa de Accidentalidad: Número de accidentes laborales por cada 100 trabajadores.
- ✓ Tasa de Enfermedades Profesionales: Número de casos diagnosticados de enfermedades profesionales por cada 100 trabajadores.
- ✓ Índice de Severidad: Número de días perdidos por incapacidad temporal debido a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dividido por el total de horas trabajadas, multiplicado por 1,000.
- ✓ Índice de Severidad: Número de días perdidos por incapacidad temporal debido a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dividido por el total de horas trabajadas, multiplicado por 1,000.

### Indicadores de Cumplimiento

- ✓ Cumplimiento de Capacitación: Porcentaje de empleados capacitados en seguridad y salud en el trabajo respecto al total de empleados.
- ✓ Inspecciones Realizadas: Número de inspecciones de seguridad y salud en el trabajo realizadas en comparación con las planificadas.

### Indicadores de Mejora Continua

- ✓ Implementación de Acciones Correctivas: Porcentaje de acciones correctivas implementadas respecto a las identificadas en auditorías internas o externas.
- ✓ Satisfacción de los Trabajadores: Nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a las condiciones de salud y seguridad laboral, evaluado a través de encuestas o entrevistas.

## RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

### Alta Dirección

La alta dirección de la entidad desempeña un papel crucial en la implementación y supervisión del SG-SST. Sus principales responsabilidades incluyen:

- ✓ Compromiso y liderazgo:
- ✓ Asignación de recursos:
- ✓ Establecimiento de política:
- ✓ Revisión y mejora continua.

### Responsable del SGSST

- ✓ Compromiso y Liderazgo.
- ✓ Evaluación de Riesgos y Planificación.
- ✓ Implementación de Políticas y Procedimientos.
- ✓ Capacitación y Sensibilización.
- ✓ Investigación de Incidentes.
- ✓ Monitoreo y Evaluación.

### Trabajadores

- ✓ Compromiso con su autocuidado.
- ✓ Reportar todo Riesgos que identifique.
- ✓ Cumplir las normas, la Política y Procedimientos.
- ✓ Asistir a todas las capacitaciones.
- ✓ Reportar todo accidente sufrido de inmediato.



Unidad Deportiva Zona Sur  
Calle 76 E Sur N° 46 B 82  
Sabaneta - Antioquia

www.ind  
PBX: (60  
