

# PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024

Elaborado por: Secretaría General

Versión: 1

Fecha: Enero de 2024

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>PROPOSITO.....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>MARCO LEGAL .....</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>GLOSARIO.....</b>	<b>9</b>
<b>7.</b>	<b>POLÍTICAS, RESPONSABILIDADES Y RECURSOS .....</b>	<b>12</b>
7.1	POLÍTICAS .....	12
7.2	RESPONSABILIDADES .....	12
7.3	RECURSOS.....	12
<b>8.</b>	<b>DESARROLLO.....</b>	<b>14</b>
8.1	Gestión del cambio .....	14
8.2	Diagnóstico .....	15
8.3	Seguimiento y evaluación .....	16
<b>9.</b>	<b>Cronograma de actividades.....</b>	<b>17</b>

## 1. INTRODUCCION

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es de obligatorio cumplimiento para entidades públicas y empresas del sector privado a nivel nacional, conforme a la estructura definida en el Libro 2, parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 bajo estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Para las entidades públicas, en el Modelo Integrado de Planificación y Gestión, el cual ya se encuentra implementado y en fase de consolidación en la UPRA, en la Dimensión 1 de Talento Humano, en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se encuentran contemplados los aspectos relacionados con la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, articulándose de forma efectiva en el proceso de Talento Humano, como se puede evidenciar en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Para los contratistas de la Entidad, quienes siguieron en su gran mayoría desarrollando sus obligaciones contractuales en la modalidad a distancia, la implementación de estrategias y actividades enfocadas desde Seguridad y salud en el trabajo requiere aún más esfuerzos por el tipo de vinculación como tal.

A este reto se le suma la renovación de planta por causa de la consolidación de resultados y lista de elegibles para el aprovisionamiento de servidores de carrera administrativa que inició en la vigencia anterior en la UPRA. Este proceso de renovación que ha implicado generar actividades que apoyen a los funcionarios que se retiran y desarrollar estrategias para los funcionarios que se incorporen, conducen a cambios importantes también desde la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión en el componente del HACER.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta a continuación el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024, el cual se articula al Plan Estratégico de Talento Humano como corresponde, siguiendo los lineamientos dados por el DAFP y las guías correspondientes.

## 2. ALCANCE

El alcance del Plan del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo está diseñado para la elaboración e implementación de programas, planes, procedimientos, formatos, entre otros, que permitan dar cumplimiento a los objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en los cuales se encontrarán incluidos los funcionarios y contratistas de la entidad ajustando y adoptando los cambios que se puedan presentar en el año.

## 3. PROPOSITO

Planear y desarrollar estrategias para una implementación eficaz y oportuna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de promover un cuidado de la salud integral en el contexto de la Entidad para la vigencia 2024 enfocado a continuar con el proceso de renovación de planta por concurso de méritos con el fin de consolidar la planta global con funcionarios de carrera administrativa, continuar con la planeación de las modalidades de trabajo a distancia para su implementación, las dinámicas oportunas y efectivas para el retorno gradual de contratistas a las instalaciones de la Entidad y la participación en las actividades planeadas de SST.

## 4. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, articulando sus actividades en el marco del Modelo del Plan Integrado de Gestión de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria, con el fin de promover una cultura de bienestar y salud integral en los funcionarios y en el desarrollo de sus funciones y de los contratistas en la ejecución de sus obligaciones contractuales para promover la mejora continua dentro del sistema de gestión.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover actividades orientadas a mantener el bienestar físico, psicológico, social de sus funcionarios y colaboradores mediante la implementación de programas de prevención y promoción
- Prevenir la ocurrencia de incidentes de trabajo y la generación de enfermedades legales

- Ejecutar estrategias y desarrollar actividades enfocadas a los funcionarios y contratistas según su modalidad de trabajo, de forma tal que permita intervenir los riesgos prioritarios a los que se encuentran expuestos.
- Fortalecer los recursos tecnológicos, físicos y los correspondientes al talento humano que permitan dar cumplimiento a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable

## 5. MARCO LEGAL

- Ley 1562 de 2012 del Congreso de la República, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto Ley 1295 de 1994 del Ministerio de Trabajo, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2, Parte 2, Título 4. Riesgos Laborales.
- Decreto 1499 de 2017 de Presidencia de la República. por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 612 de 2018 de Presidencia de la República, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>1</sup> en los lugares de trabajo.
- Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- Resolución 5350 de 30 de diciembre de 2022 del Ministerio de Trabajo, por el cual se establece el tiempo para el reconocimiento y otorgamiento del certificado de acreditación de excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 6. GLOSARIO

A continuación, se presentan las definiciones que aplican a la UPRA, contenidas en el artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto unificado del Sector Trabajo del Ministerio de Trabajo

**Accidente de trabajo (Artículo 3 Ley 1562 de 2012):** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

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.

**Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

**Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

**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.

**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; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes anteriormente citados que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores biomecánicos y psicosociales.

**Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

**Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

**Enfermedad laboral (Artículo 4, Ley 1562 de 2012):** 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 ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

**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.

**Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

**Indicadores de estructura SST:** 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.

**Indicadores de proceso SST:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

**Indicadores de resultado SST:** 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.

**Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los

trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**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.

**Rendición de cuentas SST:** Mecanismo por medio del cual el responsable del SG SST informan sobre el desempeño del SG SST a los diferentes niveles de la Entidad.

**Riesgo ocupacional:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos durante la ejecución laboral y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

**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.

## 7. POLÍTICAS, RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

### 7.1 POLÍTICAS

Las políticas relacionadas al Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad se encuentran contenidas en el Código de Buen Gobierno, el cual se actualiza conforme a las necesidades de la Entidad por la asesoría de Planeación.

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizada en el año 2020.
- Política de prevención de consumo de bebidas alcohólicas, tabaquismo y sustancias psicoactivas, actualizada en el año 2020.
- Política de Seguridad Vial, actualizada en el año 2020.
- Política de Sana Convivencia Laboral, actualizada en el año 2021.

### 7.2 RESPONSABILIDADES

Las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran definidas en el título 6 del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, el cual se encuentra estandarizado en el SG

### 7.3 RECURSOS

Para la oportuna y efectiva implementación del SG SST en la Entidad para la vigencia actual, se cuenta con los recursos humanos, físicos tecnológicos y económicos que se relacionan a continuación:

**Recursos humanos:** La entidad contrata por la modalidad de contratación directa un profesional especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente de prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que hace parte del equipo de trabajo de secretaria general, cumpliendo así lo definido en la Resolución 0312 de 2019 para una empresa de más de 50 trabajadores y demás normatividad asociada. De igual manera se cuenta con el apoyo de asesores interdisciplinarios de la ARL Positiva, quienes por horas brindan acompañamiento a la ejecución de actividades propias del Plan de Trabajo, no obstante es importante recalcar que dicho apoyo es insuficiente en ciertas actividades, por cuanto no hay continuidad en las mismas y las horas de re inversión solo llegan a 90 en el año, habiendo un déficit en el talento humano que se necesita para dar cumplimiento al plan de trabajo proyectado, de igual manera se requiere de un apoyo adicional en el área de salud, por cuanto sería quien implementaría lo referente a programas de vigilancia epidemiológica y de promoción y prevención en salud en la entidad.

**Recursos físicos:** La entidad cuenta con recursos físicos básicos asociados a la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el tema de Emergencias (equipos de seguridad), tema de intervención del peligro biomecánico (elementos del puesto de trabajo como Pad mouse y descansa pies) entre otros, sin embargo se considera importante incluir en el plan de adquisiciones ampliar la compra de elementos de manejo de emergencias tales como cambio de extintores Solkaflam por dispositivos de Co2, fortalecer el sistema de señalización, adquirir dotación de botiquines vigentes, realizar dotación de brigadistas, adquirir elementos ergonómicos acordes a los Grupos de Exposición Similares GES en riesgo osteomuscular en los cuales se incluya sillas ergonómicas, apoya pies regulables, mouse ergonómicos, asimismo tener en cuenta los resultados de las mediciones ambientales y los ajustes que se requieran como resultado de las mismas, ejemplo medición de iluminación, cambio de luminarias.

**Recursos tecnológicos:** Para los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo se cuenta con el apoyo de la asesoría de comunicaciones para el manejo de ambientes virtuales enfocados a la realización de encuestas, comunicación en SST, protocolo de Bioseguridad, entre otros. Por su parte la ARL Positiva ha suministrado sin cargo al plan de trabajo acceso a la plataforma ALISSTA, en la cual se permite ingresar y gestionar información correspondiente a la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

**Recursos económicos:** La entidad proyecta en el Plan Anual de Adquisiciones los rubros para la ejecución de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y de egreso para la vigencia 2024, la ejecución de actividades de promoción y prevención en salud osteomuscular, cardiovascular, estilos de vida saludable y salud psicosocial. También se tiene en cuenta entre los recursos económicos asociados el pago de Seguridad Social Integral en Salud, que permite el desarrollo de actividades a través de POSITIVA Compañía de Seguros como ARL a la cual se encuentra afiliada la Entidad y se constituye en gran aliado estratégico para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la vigencia 2024.

## 8. DESARROLLO

### 8.1 Gestión del cambio

El plan anual de Trabajo se Seguridad y Salud en el Trabajo se formula bajo el esquema del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) bajo los lineamientos dados por la gestión del cambio según se define en el artículo 2.2.4.6.26 del Decreto 1072 de 2015 y la reducción de riesgos para la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo definidos en la ISO 45001 como herramienta de evolución del SG SST de la Entidad.

El denominado ciclo PHVA, es un procedimiento lógico y por etapas que permite el funcionamiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su mejora continua.

Sus siglas P-H-V-A, establecen las fases; Planear, Hacer, Verificar y Actuar, también es conocido como ciclo “Deming”

En Colombia el Decreto 1072 define el ciclo PHVA en el numeral 10 del artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 así:

**Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas  
**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».

En este sentido, la gestión para la vigencia 2024 contemplará los aspectos que se relacionan en el cuadro a continuación:

### Ilustración 1. Gestión de la Salud



**Fuente: Decreto 1072 de 2015**

## Ilustración 2. Gestión del Riesgo



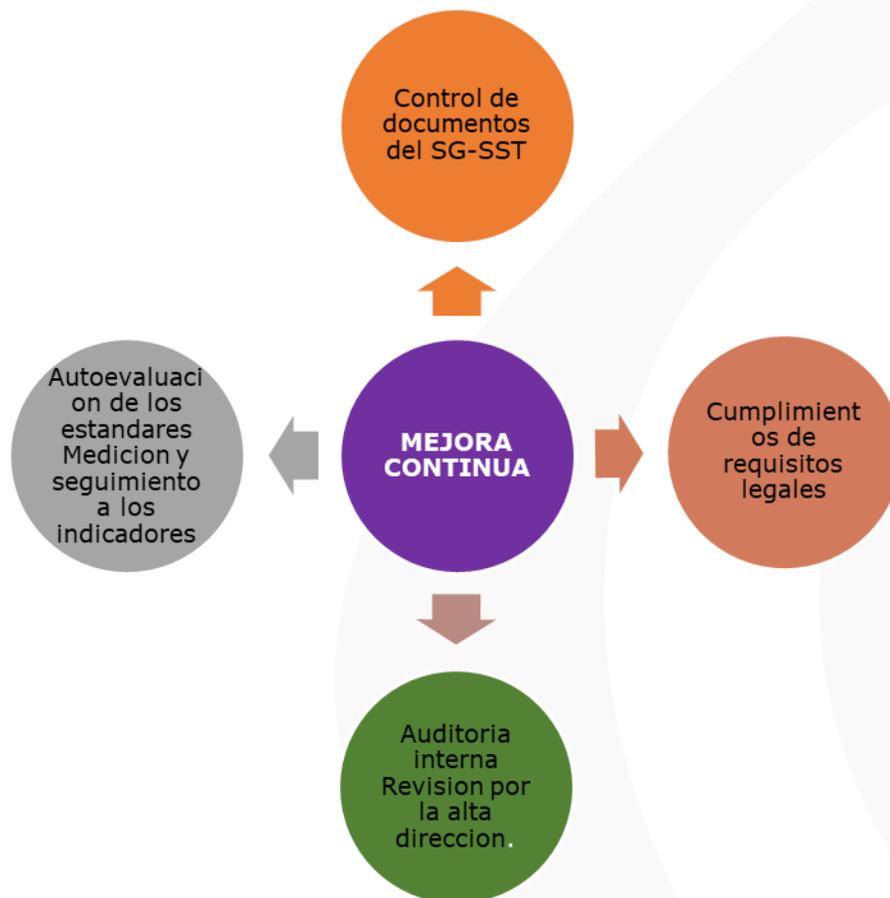
Fuente: Decreto 1072 de 2015

**Ilustración 3. Gestión de Amenazas y Vulnerabilidad**



Fuente: Decreto 1072 de 2015

### Ilustración 4. Mejora Continua



Fuente: Decreto 1072 de 2015

Tabla 1. Gestión del cambio en SST para la vigencia 2024

TEMÁTICA	OBJETIVO	POBLACIÓN OBJETO	META
<b>Cambios internos y/o externos /Gestión del cambio</b>	Implementar en la modalidad de Teletrabajo la adecuación de estándares mínimos de SST	Teletrabajadores	Promover comportamientos y hábitos seguros y saludables en población teletrabajadora
<b>Plan de acción derivado de Autoevaluación de cumplimiento de estándares mínimos ARL Positiva</b>	Desarrollar plan de acción derivado de autoevaluación SST 2023	Funcionarios y contratista de la entidad	Lograr una calificación de cumplimiento de estándares mínimos superior al 85%
<b>Impacto en la Seguridad y Salud en el Trabajo en la modalidad de vinculación contratistas</b>	Identificar necesidades de población de contratistas en temas asociados a seguridad y salud en el trabajo	Contratistas	Incorporar al 60% de contratistas en actividades de SST
<b>Impacto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Actualizar procedimientos y formatos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	No aplica	Actualizar el 80% de los procedimientos requeridos en SST

## 8.2 Diagnóstico

Para realizar el diagnóstico de necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo se tomarán en cuenta los siguientes insumos:

### **Gestión del cambio**

Se evalúan los cambios internos y externos de la Entidad y su impacto en la Seguridad y Salud en el trabajo y en la administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

### **Autodiagnóstico de estándares mínimos del SG SST**

Se realiza la evaluación auto diagnóstica de estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2023 por medio del aplicativo de POSITIVA Compañía de Seguros (ALISSTA®), acorde a las actividades desarrolladas en el 2023. Acorde a las actividades desarrolladas en el 2023, teniendo en cuenta la autoevaluación realizada a través de la plataforma Alissta, se observa un porcentaje de cumplimiento del 73.75%. Lo cual genera un plan de acción que se adjunta al presente documento como soporte a la proyección del plan de trabajo 2024.

Encuesta Síntomas Desórdenes Músculo Esqueléticos SIN- DME.

El cuestionario de sintomatología SIN-DME, es una prueba tamiz que tiene como objetivo recolectar información sobre la presencia de síntomas relacionados con Desórdenes Músculo Esqueléticos en la población trabajadora de una empresa u organización productiva. Dicha herramienta se aplica en el último trimestre del 2023 y constituye una herramienta en la caracterización del riesgo osteomuscular de la entidad, la cual permitirá identificar la población en riesgo medio y alto o Grupos de Exposición Similar GES en temas musculoesqueléticos y a partir de dicho análisis proyectar acciones de intervención y prevención que incluyan estrategia de pausas activas, escuelas de espalda, miembros superiores, inferiores, inspecciones de puesto de trabajo con énfasis osteomuscular, priorización en adecuación de puestos de trabajo, asignación de elementos de ergonómicos, entre otros.

### **Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.**

Es un instrumento que permite identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Comprende los aspectos intralaborales, extralaborales, de estrés y la actualización de datos sociodemográficos y ocupacionales. A partir de su aplicación en el primer trimestre del 2024 se identificará el nivel de riesgo en la entidad y las dimensiones que puedan generar afectaciones en la salud de los funcionarios, produciendo síntomas de estrés asociados a factores intralaborales y extralaborales, así como la definición de estrategias de intervención y monitoreo de los casos blanco priorizados.

**Matriz GETH y lineamientos gubernamentales:** Se continua con la planeación e implementación de Teletrabajo según lineamiento estatal 2023.

**Plan Estratégico de Talento Humano:** Otro aspecto a integrar en la formulación de las actividades del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo son aquellas que se identifican conforme a las necesidades identificadas en la Entidad en las diferentes Rutas del Plan Estratégico de Talento Humano y la articulación de estas con los demás componentes del proceso de Talento Humano.

**Matriz de Identificación de Peligro y Valoración del Riesgo.** La matriz es una herramienta basada en la guía de orientación técnica ( Guía Técnica Colombiana – GTC 45) en la cual se registran todos los peligros que pueden ocasionar daño a los trabajadores ocasionando accidente de trabajo y enfermedad laboral y donde como empleador se consolida la gestión sobre los peligros identificados La matriz IPVR debe tener alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación

### 8.3 Seguimiento y evaluación

**Auditoría interna:** Se lleva a cabo la auditoria conforme al Plan de Auditorias de la Entidad por el área de Control Interno para la vigencia 2024

**Indicadores de gestión:** El seguimiento y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, se llevará a cabo mediante la medición de los siguientes indicadores, bajo los lineamientos de la Asesoría de Planeación conforme al reporte de estos:

Indicador de ausentismo por causa médica (mensual)

Indicador de cumplimiento (mensual)

Indicador de implementación – Intervención del riesgo (semestral)

Indicador de avance de cumplimiento de estándares mínimos del SG SST (anual)

Además, se adoptarán de forma interna los indicadores del SG SST definidos en la Resolución 0312 de 2019.

## 9. Cronograma de actividades.

En cumplimiento del Decreto 612 de 2018 y al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que define las obligaciones de los empleadores en el marco de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores especialmente, en su numeral 7 que indica:

Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades,

recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Se realiza la planeación de las actividades para la implementación del SG SST para la vigencia 2024, conforme a los aspectos contemplados en este documento en los numerales anteriores y se adjunta al presente documento.