



INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE  
ANTIOQUIA

# Anexo 6 - Plan Anual de Seguridad y Salud En el Trabajo

Gestión Humana y Desarrollo Organizacional  
2023

## INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo representa una de las más grandes prioridades en la gestión del talento humano en las Instituciones. Se hace necesario gestionar los riesgos a los cuales estén expuestos los funcionarios y promover hábitos de vida saludables y de autocuidado que permitan garantizar una mejor calidad de vida para los empleados.

Es por ello que el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tiene entre sus objetivos continuar con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de contribuir a una mejor calidad de vida laboral de sus funcionarios y principalmente garantizar ambientes de trabajo sanos.

Es importante tener presente que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST: es responsabilidad de todos y cada uno de los funcionarios del Instituto, quienes a través de su compromiso de autocuidado en salud y el firme apoyo de la entidad, posibilitan la prevención del riesgo laboral, es decir impedir la ocurrencia de accidentes laborales, la exposición a factores de riesgo y desarrollo de la enfermedad laboral.

El documento que se presenta a continuación muestra el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para el 2021 del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, basado en las características específicas de sus procesos, teniendo como principal finalidad el control de los riesgos que puedan alterar la salud de sus funcionarios.

El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. título 4 capítulo 6 Decreto 1072/2015. Obligaciones de los empleados. El empleador está obligado a la protección de la Seguridad y Salud en el trabajador, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 7 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 Seguridad y Salud en el Trabajo (SSSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

## **CONTEXTO**

De acuerdo con la OIT, el mundo del trabajo trae consigo constantes cambios y complejidades que requieren la aplicabilidad de nuevos enfoques que busquen mantener condiciones y medio ambiente de trabajo seguros y saludables. (OIT, 2011). Por esta razón, en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia se exige un liderazgo participativo por parte de todos, con una evaluación continua del proceso para identificar las oportunidades de mejora y lograr responder oportunamente a las necesidades del sistema de manera eficaz.

Así, a través del SG-SST, la Alta Dirección garantizará la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, buscando el mejoramiento continuo de la seguridad y la salud de los funcionarios, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en las instalaciones para prevenir incidentes, accidentes, así como enfermedades laborales.

## **OBJETIVO**

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

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar, estimar e intervenir los factores de riesgo y su causalidad en las actividades asociadas al trabajo de los empleados, con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Asesorar y apoyar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la Entidad, el Comité de Convivencia Laboral y la Brigada de Emergencias.
- Implementar programas de Vigilancia Epidemiológica orientados a la patología y accidentalidad laboral, presente en las áreas de trabajo.



- Motivar a los empleados hacia una cultura segura, de autocuidado y hábitos de vida saludables en el trabajo.

## ALCANCE

Este documento está orientado a servidores de carrera administrativa, provisionales, planta temporal, contratistas (persona natural y jurídica), visitantes y personal tercerizado que desarrollen sus labores al interior del Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia.

## DEFINICIONES

**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.

**Acto Inseguro:** todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo.

**Ausentismo:** es el número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

**Comité paritario:** organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

**Condiciones de Salud:** son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

**Condiciones de trabajo:** es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.



**Enfermedad Laboral:** se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el gobierno nacional.

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

**Mantenimiento Preventivo:** es aquel que se le hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas; de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

**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.

**Mejora Continua:** proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

**Monitoreo Ambiental o Evaluación Higiénica:** medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.

**Morbilidad:** número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

**Mortalidad:** número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.



**Plan de emergencias:** conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

**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 definen su alcance y comprometen a toda la organización (Artículo 2.2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015).

**Priorización de Riesgo:** consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección de control y prevención en orden prioritario.

**Peligro:** fuente, situación o acto potencial de causar daño en la salud de los servidores públicos y contratistas, en los equipos o en las instalaciones (Artículo 2.2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015).

**Rendición de Cuentas:** mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan su desempeño (Artículo 2.2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015).

**Registro:** documento que presenta resultados obtenidos o proporcionados evidencia de las actividades desempeñadas (Artículo 2.2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015).

**Riesgo:** combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición. (Norma OHSAS 18001:2007)

**Riesgos laborales:** son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y difusión continuada y sistematizada 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 relacionados con el trabajo y los ausentismos laborales por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los servidores públicos y contratistas. Dicha

vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los servidores públicos como el medio ambiente de trabajo (Artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015).

## **NORMATIVIDAD**

- Ley 1010 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- 1951 Regulación de Relaciones Laborales.
- Resolución 1401 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Resolución 2346 2007 por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- Resolución 2646 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de estas.
- Resolución 00000652 2012 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 0312 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Decreto 1072 2015 Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 1409 2012 por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
- Decreto-Ley 1295 1994 por el cual se determina la organización y

## **POBLACIÓN INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA**

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia cuenta con un plan de empleo de 51 servidores públicos donde la planta que al 30 de diciembre es de 49 funcionarios activos y 33 contratistas la cual no presentó mayor rotación para la vigencia 2022.

Partiendo de lo anterior, se actualizó el perfil socio demográfico inicial que permitiese tener una línea y adelantar se adelantaron dos procesos de medición así: 1. Encuesta de perfil sociodemográfico (para planta y contratistas). 2. Diagnóstico de condiciones de salud (obtenido a partir de los exámenes ocupacionales periódicos practicados a servidores de planta. La cual nos arrojó los siguientes resultados:

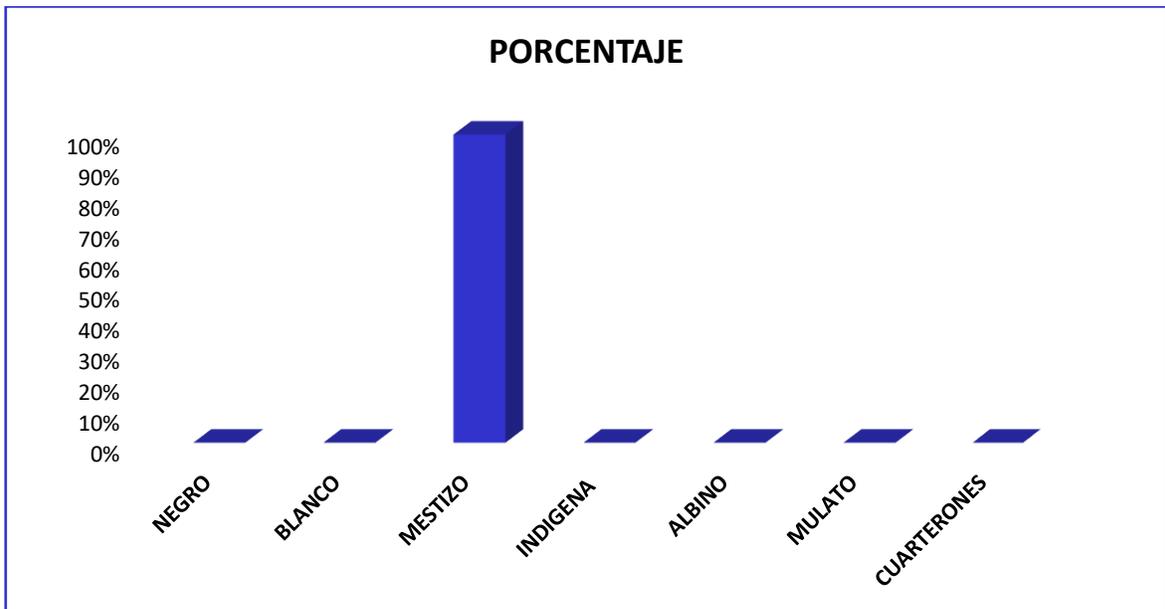
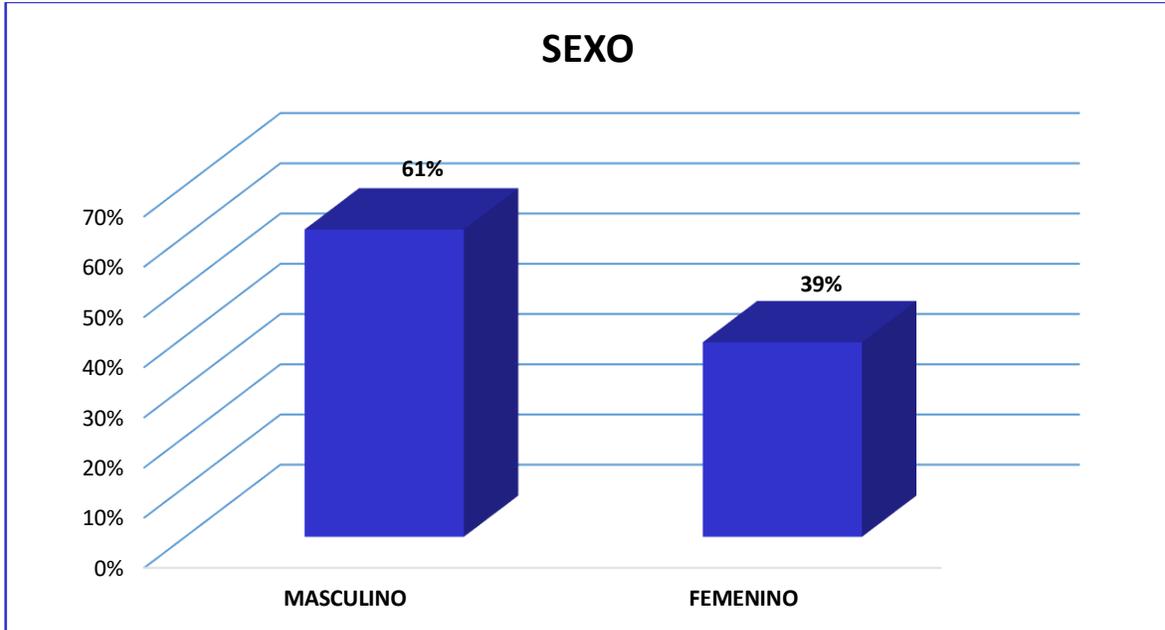
Distribución por género:

## GÉNERO

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	30	61%
FEMENINO	19	39%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

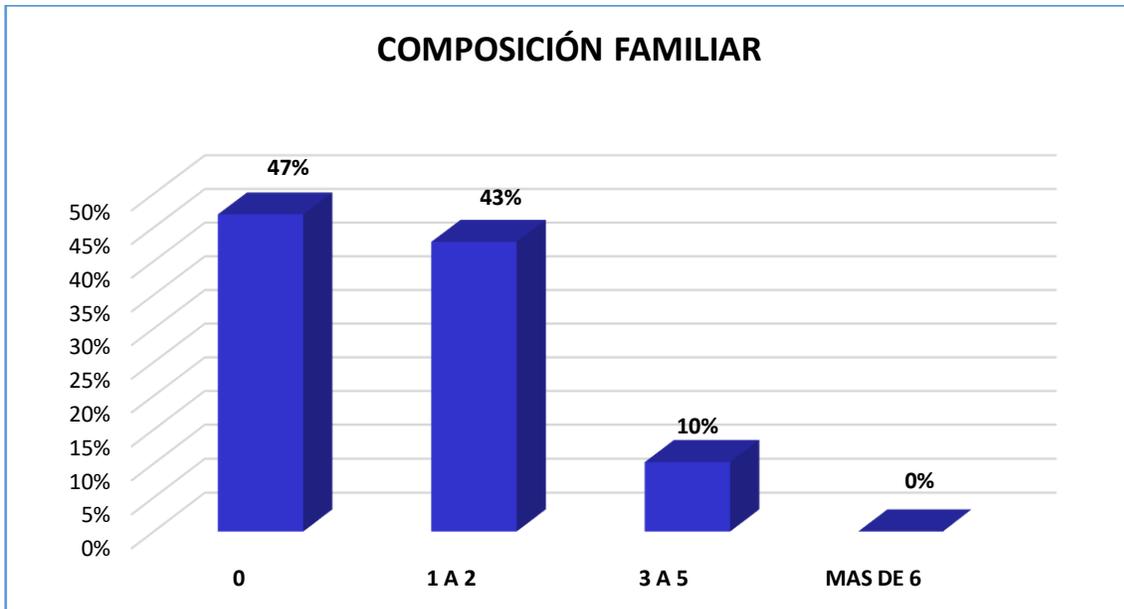
## RAZA

RAZA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NEGRO	0	0%
BLANCO	0	0%
MESTIZO	49	100%
INDIGENA	0	0%
ALBINO	0	0%
MULATO	0	0%
CUARTERONES	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>



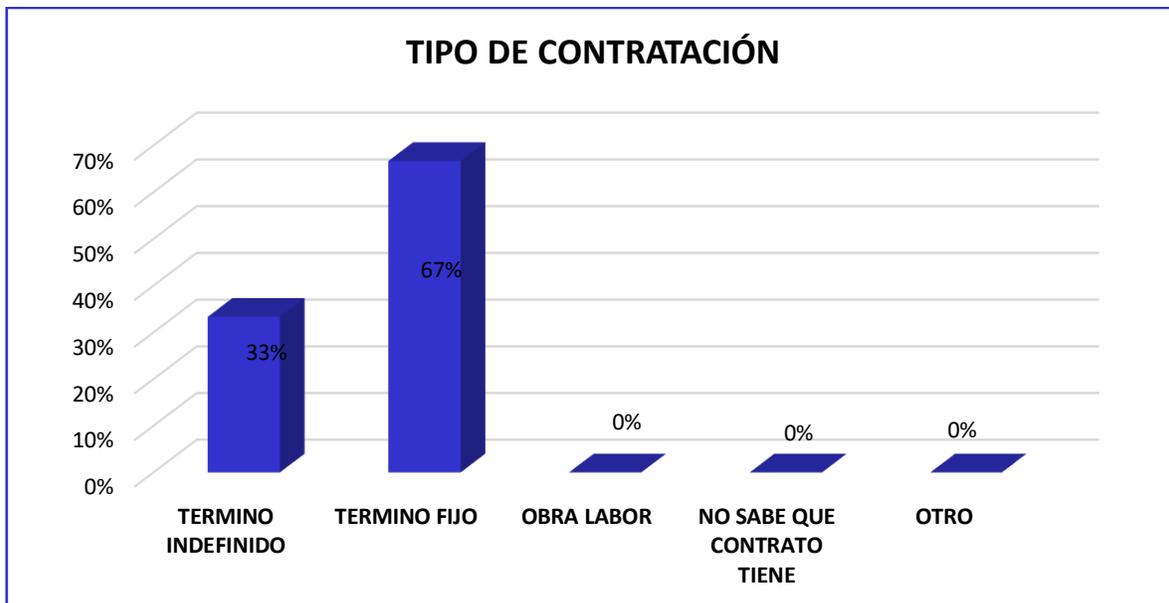
## COMPOSICIÓN FAMILIAR

NÚMERO DE HIJOS	No. DE PERSONAS	PORCENTAJE
0	23	47%
1 A 2	21	43%
3 A 5	5	10%
MAS DE 6	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>



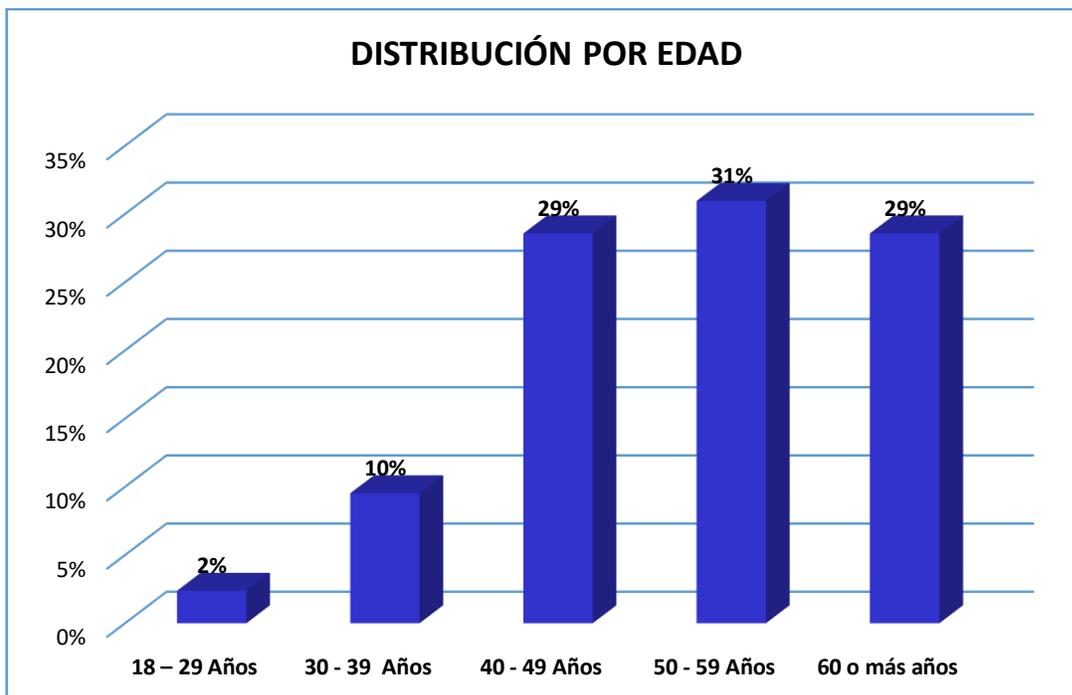
## TIPO DE CONTRATACIÓN

TIPO DE CONTRATACIÓN	No. DE PERSONAS	PORCENTAJE
TERMINO INDEFINIDO	1	33%
TERMINO FIJO	2	67%
OBRA LABOR	0	0%
NO SABE QUE CONTRATO TIENE	0	0%
OTRO	0	0%
TOTAL	3	100%



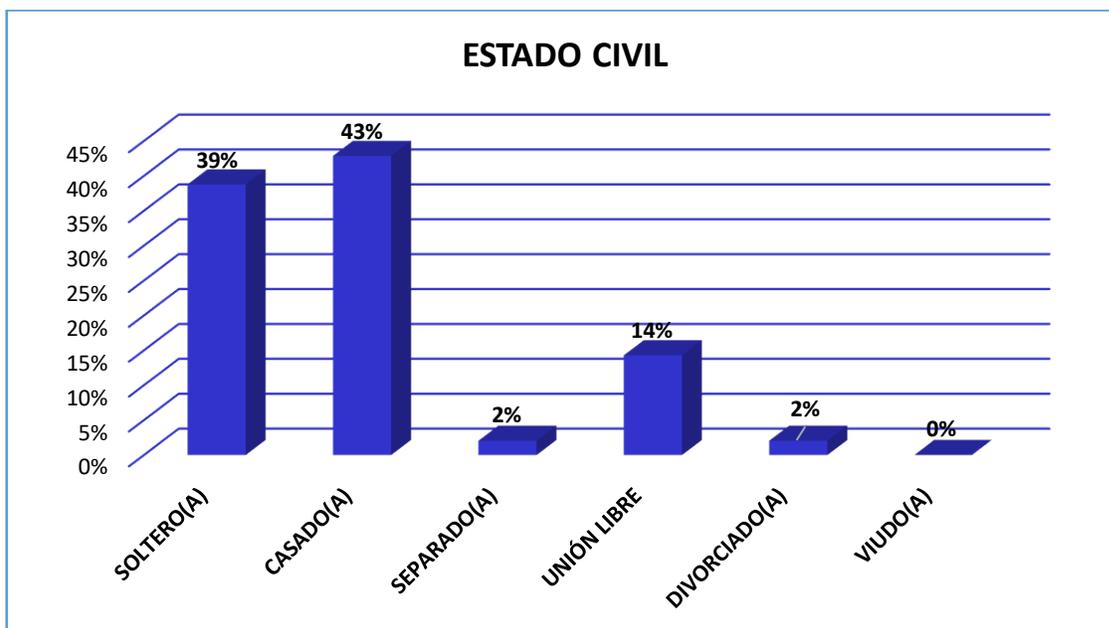
## EDAD

RANGO DE EDAD	No. DE PERSONAS	PORCENTAJE
18 – 29 Años	1	2%
30 - 39 Años	4	10%
40 - 49 Años	12	29%
50 - 59 Años	13	31%
60 o más años	12	29%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>



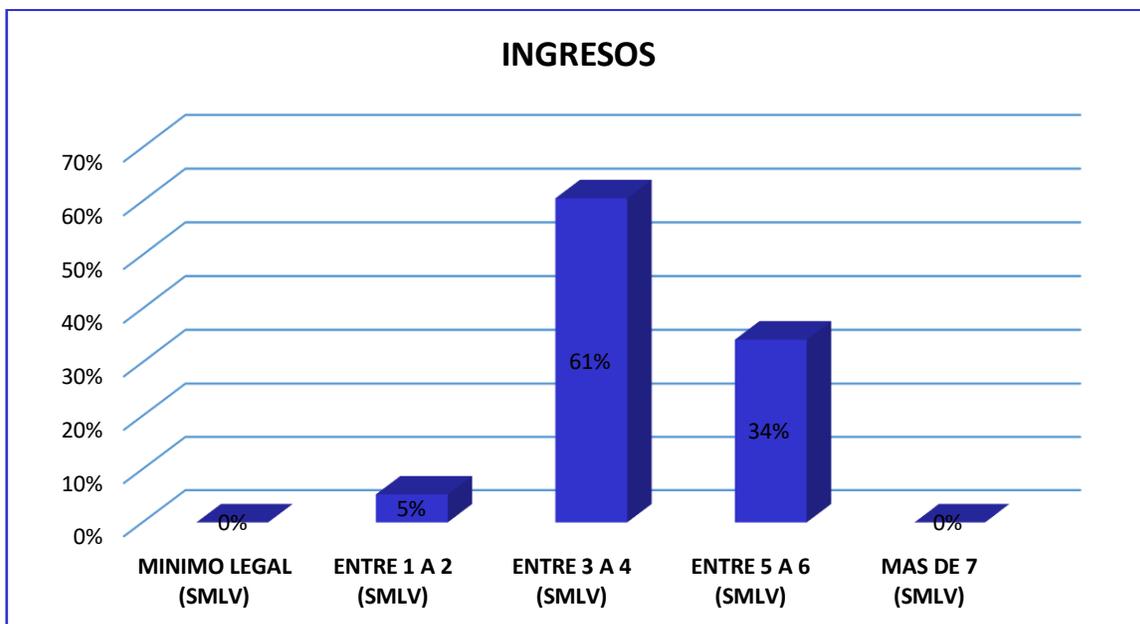
## ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	No. DE PERSONAS	PORCENTAJE
SOLTERO(A)	19	39%
CASADO(A)	21	43%
SEPARADO(A)	1	2%
UNIÓN LIBRE	7	14%
DIVORCIADO(A)	1	2%
VIUDO(A)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>



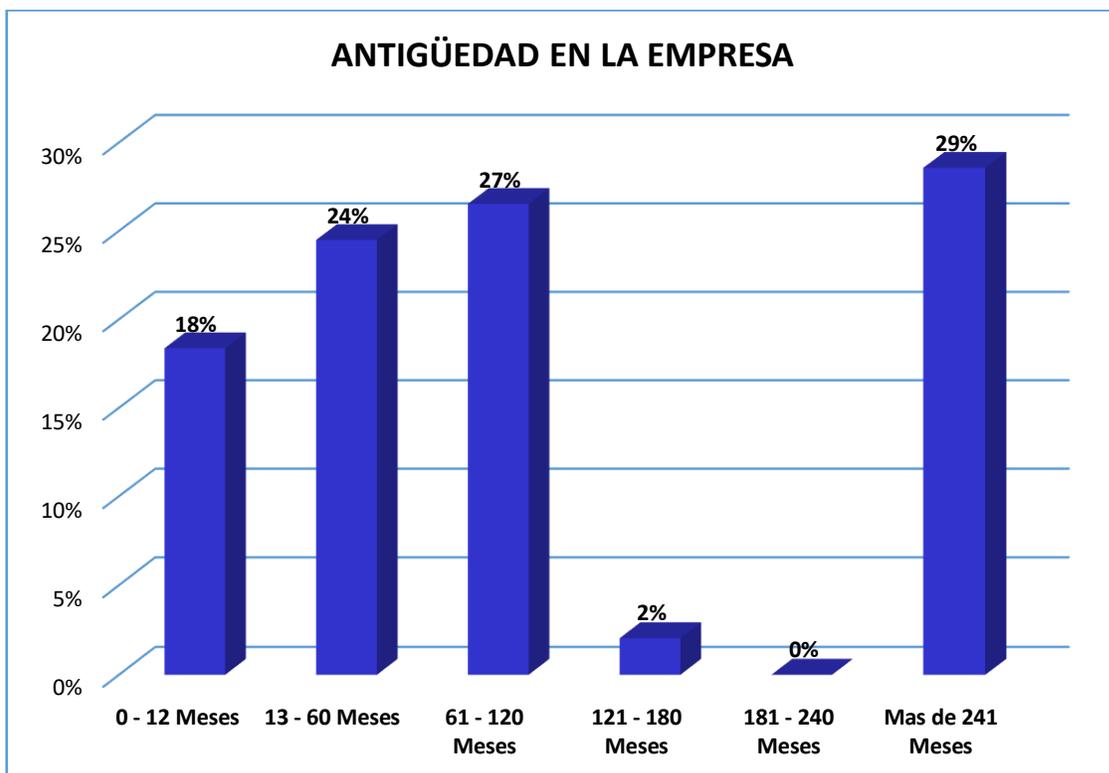
## INGRESOS

INGRESOS	No. DE PERSONAS	PORCENTAJE
MINIMO LEGAL (SMLV)	0	0%
ENTRE 1 A 2 (SMLV)	2	5%
ENTRE 3 A 4 (SMLV)	23	61%
ENTRE 5 A 6 (SMLV)	13	34%
MAS DE 7 (SMLV)	0	0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



## ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	No. DE PERSONAS	PORCENTAJE
0 - 12 Meses	9	18%
13 - 60 Meses	12	24%
61 - 120 Meses	13	27%
121 - 180 Meses	1	2%
181 - 240 Meses	0	0%
Mas de 241 Meses	14	29%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>



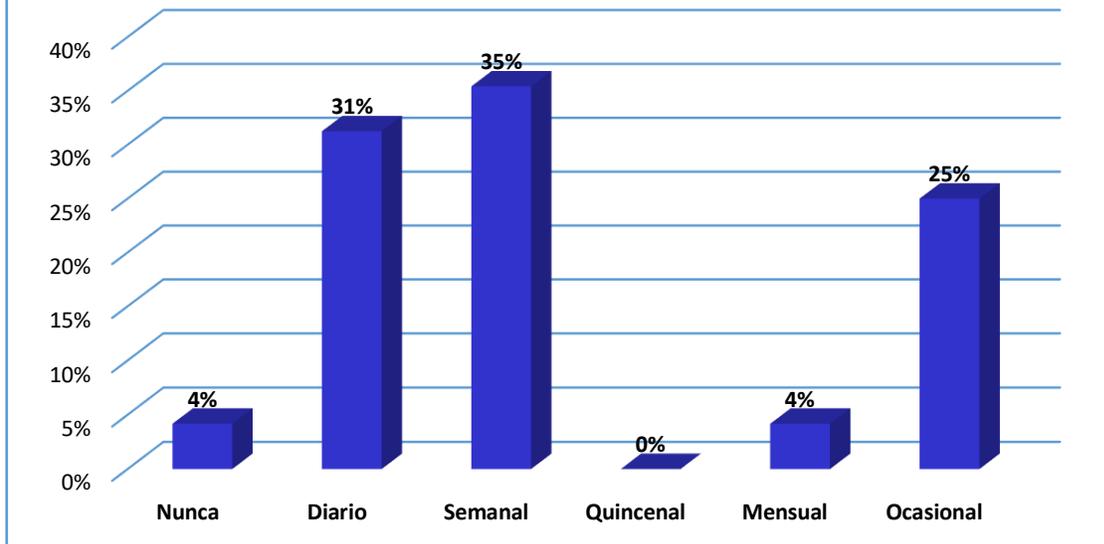
## IMC

ÍNDICE DE MASA CORPORAL(Kg/Talla <sup>2</sup> )	No. DE PERSONAS	PORCENTAJE
Bajo Peso (<18,5)	0	0%
Normal (18,5 a 24,99)	23	47%
Sobrepeso (25 - 29,99)	19	39%
Obesidad Grado I (30 - 34,9)	3	6%
Obesidad Grado II (35 - 39,9)	1	2%
Obesidad Grado III Mórbida (>=40)	3	6%
Total	49	94%

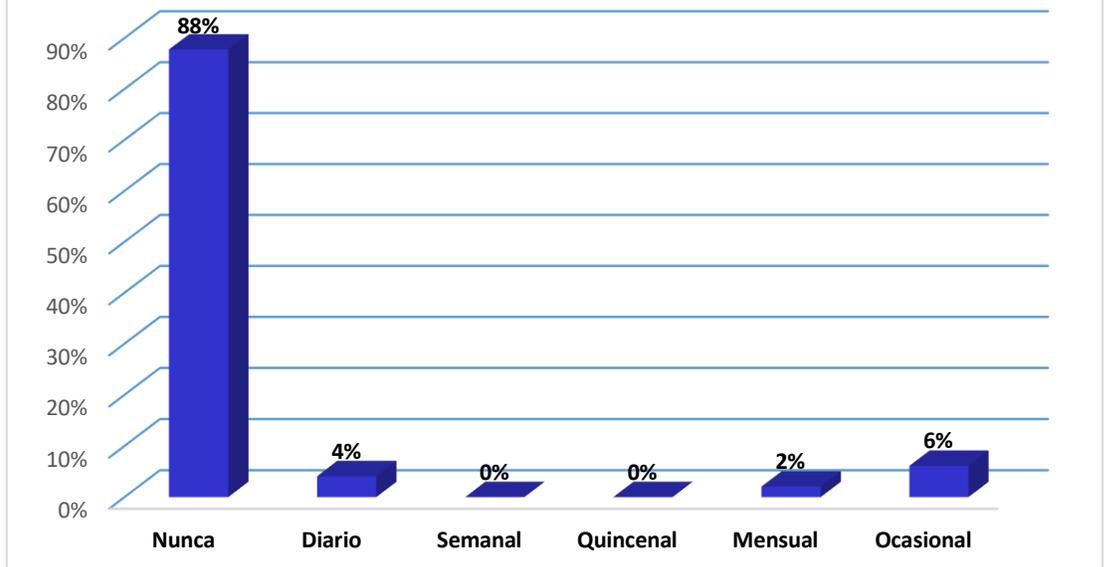
## HÁBITOS: CON QUE FRECUENCIA REALIZA EJERCICIO

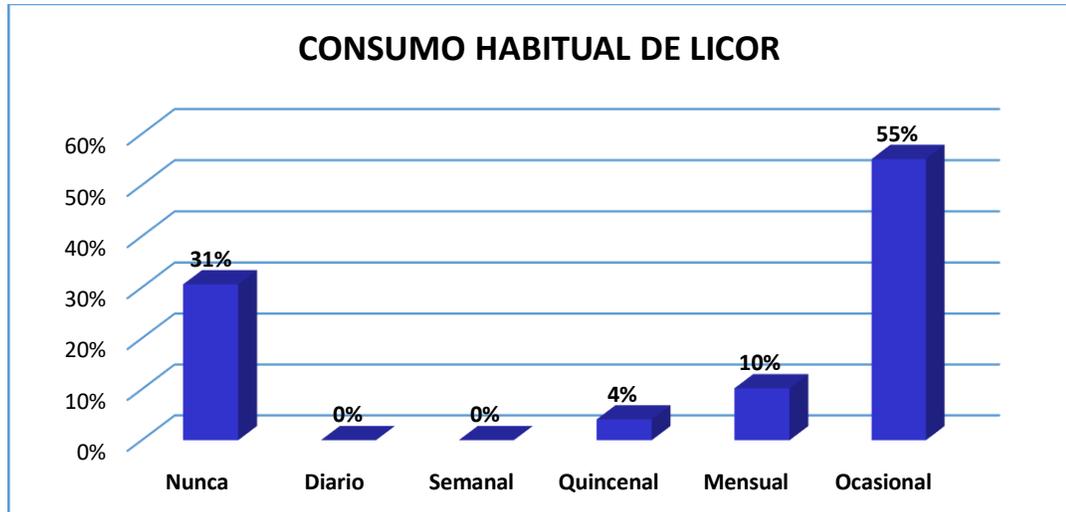
HÁBITOS	No. PERSONAS	PORCENTAJE
Nunca	2	4%
Diario	15	31%
Semanal	17	35%
Quincenal	0	0%
Mensual	2	4%
Ocasional	12	25%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

### ¿CON QUÉ FRECUENCIA REALIZA EJERCICIO?



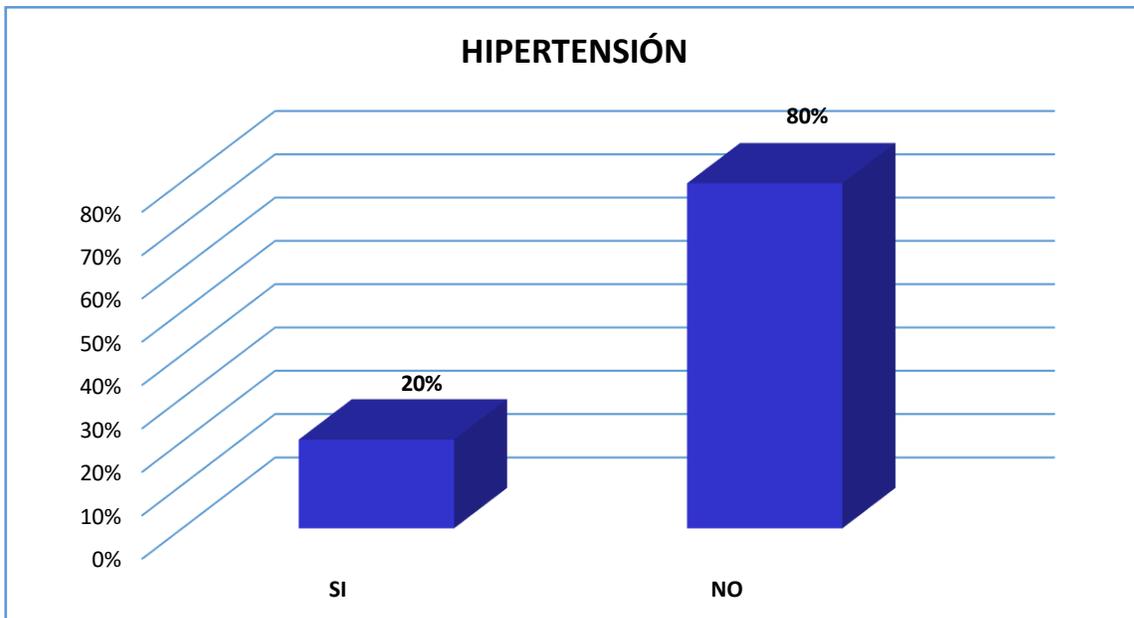
### CONSUMO DE CIGARRILLO





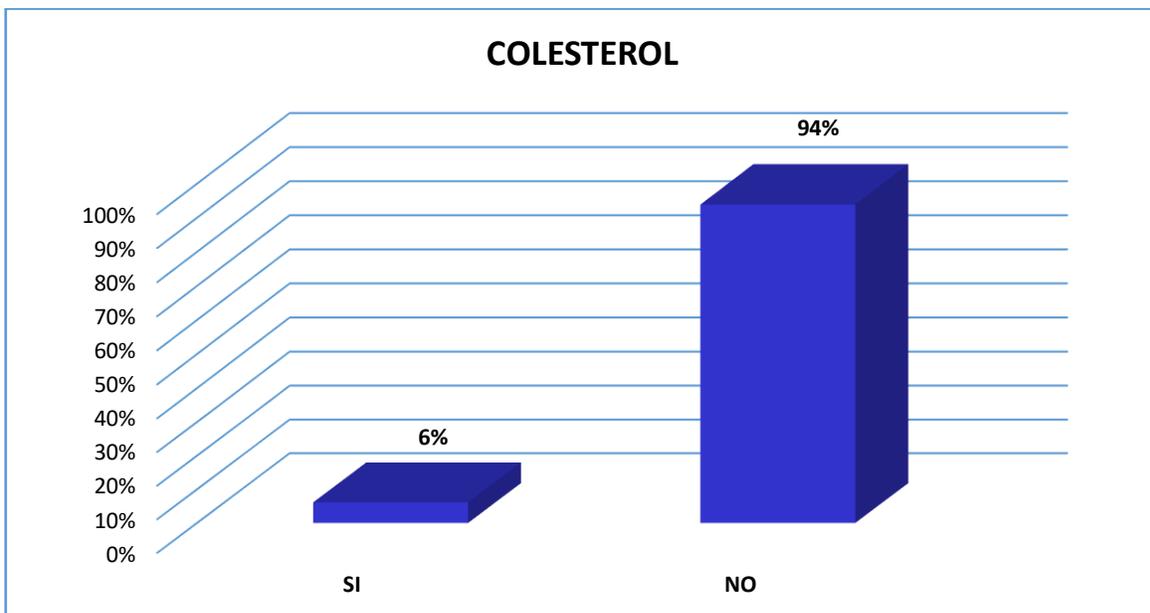
## HIPERTENSIÓN

HIPERTENSIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	20%
NO	39	80%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>



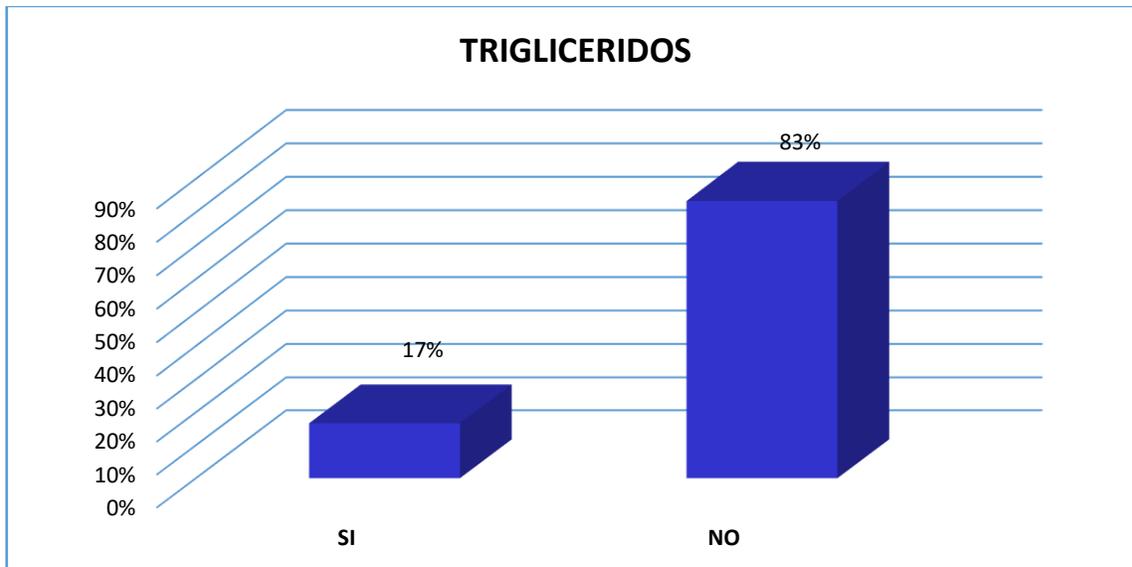
## COLESTEROL

COLESTEROL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	6%
NO	46	94%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>



## TRIGLICÉRIDOS

TRIGLICÉRIDOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	17%
NO	40	83%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>



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

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y de la Dirección General, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de SST. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron: Política, Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales, diagnóstico de condiciones de salud, Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles, Plan de emergencias, estadísticas de accidentalidad y enfermedad labora.

Con la finalidad de captar la ejecución del plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2023 y el compromiso de todos los servidores públicos se propone el desarrollo del Programa ESVA cuyo principio fundamental es la adaptabilidad:



Considerando 4 ejes temáticos con el propósito de una integralidad dirigida a la eficacia, satisfacción, desarrollo y el bienestar de los servidores públicos del Instituto.

Eje	Descripción	Color
<b>Proyecto de vida</b>	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	Amarillo
<b>Enlaces de Integridad</b>	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.	Azul
<b>Salud mental</b>	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo.	Morado

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

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos.

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



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

Por lo cual se hará en 4 planes pilares dentro de la estructura del ciclo PHVA:

1. **Plan Básico:** establece y estructura las líneas de acción del SG-SST desarrollando la etapa de planeación que se define en el Decreto 1072 de 2015 y designando los recursos necesarios para la implementación adecuada de lo proyectado en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales. Este plan, que se constituye entonces en la columna vertebral del Sistema, permite definir roles y responsabilidades, destinación de dineros y alianzas, conformación y seguimiento al funcionamiento de los Grupos Operativos de Apoyo y Comités, definición e implementación del cronograma de trabajo así como la medición permanentemente del desempeño del mismo a partir del seguimiento a indicadores y estadísticas.
  
2. **Plan de intervención:** este plan desarrolla de manera directa la etapa del hacer que se define en el Decreto 1072 de 2015 y está orientado a prevenir, mitigar e intervenir los peligros y factores de riesgo inherentes a la labor desarrollada al interior del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, para evitar su materialización en los lugares de trabajo y con ello la generación de situaciones que afecten la salud de las personas, para reducir su impacto en caso de que se hayan materializado o definitivamente abordar de manera directa aquellos que requieran eliminarse. Compuesto por 7 programas especializados en la intervención de los principales peligros con mayor riesgo de materialización, siendo que cada programa establece de forma

directa un mecanismo especializado para minimizar o eliminar peligro que interviene, con el fin de garantizar su efectividad.

3. **Plan Avanzado:** Este plan se especializa en la etapa del verificar descrita en el Decreto 1072 de 2015, enfocando sus acciones en el seguimiento y monitoreo de la morbilidad de los servidores que hacen parte del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia a partir del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Entidad. Dicho sistema, brinda acompañamiento personalizado a aquellos que presentan una enfermedad en desarrollo o que tienen ya patologías diagnosticadas, específicamente asociadas a los peligros: biomecánico (enfermedades en cuello, columna, espalda, miembros superiores y/o miembros inferiores), cardiovascular (enfermedades de origen coronario, problemas de colesterol o triglicéridos, obesidad, dislipidemias, diabetes, hipoglicemia, entre otros), visual (miopía, astigmatismo, síndrome del ojo seco y otras patologías visuales), auditivo (hipoacusia neurosensorial por uso indiscriminado de audífonos), respiratorio (alergias y dificultades respiratorias por exposición a material particulado o por cuadros de enfermedades infecto-contagiosas) y psicosocial (materialización del estrés en niveles tan altos que generan enfermedades físicas en las personas). Lo anterior se desarrolla con el apoyo de la ARL Positiva denominada “Educándote para soñar” quienes por medio de las ramas de la salud: enfermería, medicina, nutrición, fisioterapia, educación artística y deportiva, y, psicología, brindan asesoría con enfoque educativo y preventivo a los servidores con las enfermedades ya mencionadas, con el objeto de ayudar al autocuidado que se vea reflejado en el mejoramiento de la salud y en la disminución de los síntomas presentados.
4. **Plan Especializado:** corresponde al Plan que permite evaluar el desempeño general del Sistema ya que se enfoca en los informes generados del desarrollo del plan básico, implementando entonces, de manera directa, la etapa del actuar que define el Decreto 1072 de 2015. Este plan es muy importante para identificar oportunidades de mejora, fortalezas a potencializar para optimizar la gestión, así como identificar las estrategias necesarias para garantizar la mejora continua e implementación permanente de la cultura del autocuidado en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia. Está compuesto por 3 programas fundamentales integrados por diversas actividades que permitan: La revisión de la alta dirección, el desarrollo de auditorías internas y externas, así como la generación de planes de mejoramiento



Lo que llevará a la integración del Sg-SST con las siguientes actividades y entrega de los siguientes productos:

Producto	Actividades	Fecha	Responsable
Programas de capacitación o entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo	Adelantar actividades de capacitación y entrenamiento a los servidores públicos, contratistas en la práctica relacionada del autocuidado y la autoprotección en las dinámicas presenciales y posible trabajo en casa	De enero 01 al 31 de diciembre de 2023	SAF-Gestión Humana- Contratista en SST-COPASST-ARL
Matriz de identificación de peligros-Evaluación y Valoración de Riesgos y determinación de controles	1.Actualizar la matriz de peligros, valoración y evaluación de riesgos y determinación de controles de los riesgos valorados y evaluados.  2. Identificar los controles de los riesgos valorados y evaluados.  3. Implementar las actividades de promoción para la mitigación de los riesgos priorizados	De enero 01 al 31 de diciembre de 2023	Contratista en SST
Programa de Vigilancia Epidemiológica	Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la ejecución de Pausas Activas de miembros superiores e inferiores, así como la promoción de la actividad física	De enero 01 al 31 de diciembre de 2023	SAF-Gestión Humana- Contratista en SST-COPASST-ARL
Psicosocial	1. Generar acciones para la apropiación de	De enero 01 al 31 de diciembre de 2023	SAF-Gestión Humana- Contratista

	<p>un ambiente de trabajo y clima organizacional que permita la prevención del acoso laboral y el manejo del estrés.</p> <p>2. Implementar estrategias para la promoción del desarrollo al derecho a la desconexión manejo de la carga laboral y el cumplimiento de los horarios laborales en las dinámicas del trabajo</p>		en SST-COPASST-ARL
Informes de Rendición de Cuentas sobre SG-SST	Adelantar los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del SG-SST	De enero 01 al 31 de diciembre de 2023	SAF-Gestión Humana- Contratista en SST-COPASST-Alta Dirección
Matriz de seguimiento de acciones preventivas correctivas y mejora	Generar y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de la accidentalidad, incidentes y emergencias	Septiembre 2023	Contratista en SST-

## RECURSOS

- **Humano:** personal Interno (funcionarios y contratistas) y externo (proveedores, visitantes). El Plan para desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del ICOPA, cubija a todos los empleados, proveedores, contratistas y visitantes, para que puedan desempeñarse en un



ambiente laboral sano y seguro. Se debe contemplar la contratación de un profesional persona natural o jurídica, para atender lo contemplado en la Resolución 0312 de 2019, la cual establece que, salvo algunas excepciones para microempresas, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser: (i) Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo o, (ii) Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo y/o salud ocupacional. Y que, en ambos casos, el responsable del Sistema de Gestión tiene que tener licencia vigente y el curso de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Físicos y Tecnológicos:** instalaciones del Instituto, Equipos e implementos requeridos para el desarrollo de las actividades contempladas dentro del Plan.
- **Financieros:** los contemplados en la vigencia presupuestal 2023

## PLAN DE TRABAJO ANUAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022

Se anexa plan de trabajo anual SG-SST-2023

ELABORÓ	REVISÓ
Nombre: ANA ISABEL CALLEJAS M Cargo: P.U líder de Gestión Humana-D.O  Fecha: 13/01/2023	Nombre: TATIANA MARINA CORREA SÁNCHEZ Cargo: Subdirectora Administrativa y Financiera  Fecha: 18/01/2023





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

