

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>1. Definiciones, Objetivos y Alcance</b> .....	3
1.1 Definiciones y siglas.....	3
1.2 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ..	6
1.3 Alcance .....	7
<b>2. Política</b> .....	7
<b>3. Antecedentes del Sistema de seguridad y salud en el trabajo de SAPIENCIA</b> .	8
<b>4. Estrategia año 2021</b> .....	8
a. Evaluación inicial .....	9
b. Plan de trabajo.....	9
c. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos .....	9
d. Requisitos legales .....	10
e. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....	11
f. Gestión del cambio .....	11
g. Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. ....	12
h. Auditoría interna.....	13
i. Revisión por la Dirección General .....	13
<b>5. Recursos de seguridad y salud</b> .....	13
<b>6. Indicadores</b> .....	14
<b>7. Cronograma</b> .....	20



## INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores quienes con su compromiso de autocuidado en salud y el apoyo de la Agencia, posibilitan la prevención del riesgo laboral, es decir, la no ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo y la enfermedad laboral; de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino también en el medio ambiente y en la integridad locativa de la Agencia.

La Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín - SAPIENCIA, implementa el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo como parte del compromiso con el bienestar y la salud de los servidores y con el fin de proporcionar lugares aptos para el desarrollo de las actividades y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad legal. Los recursos destinados al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo tienden a asegurar el bienestar integral de todos los servidores, en relación con su trabajo y a proteger a la Entidad contra posibles pérdidas.





## 1. Definiciones, Objetivos y Alcance

### 1.1 Definiciones y siglas

**Accidente de trabajo:** 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. 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.

**Acto Inseguro:** Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC3701).

**Ausentismo:** Se denomina al 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.

**Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

**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.

**Exámenes Laborales:** Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos



específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen laboral o no.

**Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

**Grado de peligrosidad:** Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

**Grado de riesgo:** Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.

**Grado de satisfacción:** Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.

**Incidencia:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

**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.

**Índice o razón:** Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.

**Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

**Investigación de accidente de trabajo:** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

**Letalidad:** Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.



**Mantenimiento Preventivo:** Es aquel que se 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.

**Monitoreo ambiental:** Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.

**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.

**Normas de Seguridad:** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

**Panorama de factores de riesgo:** Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos. (Norma OHSAS 18001:2007).

**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.

**Prevalencia:** Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.

**Priorización de riesgos:** 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 y prevención en orden prioritario.

**Programa de Vigilancia Epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

**Proporción:** Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.



**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. Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).

**Tasa:** El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho. Trabajo: Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

**Valoración del factor de riesgo:** Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.

## 1.2 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

### General:

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de cada una de las actividades que la entidad desarrolla, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo, a través del establecimiento de metas, indicadores y planes de acción y de esta manera mejorar las condiciones laborales, promoviendo el bienestar físico, mental y social de los servidores de la Agencia.

### Específicos:

- Velar por el buen desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo y el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo y el padecimiento de la enfermedad laboral.
- Capacitar en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, y brindar las herramientas necesarias para adquirir estilos de vida sana y trabajo saludable, con el fin de mejorar las condiciones del medio en el que se desempeñan.



### 1.3 Alcance

El Plan del Sistema de seguridad y salud en el trabajo inicia desde la evaluación inicial y finaliza con la evaluación de las actividades desarrolladas en la vigencia; buscando fomentar la SST y la participación de los servidores y contratistas de la Entidad, en la identificación de riesgos, promocionar la salud, el autocuidado y previniendo la enfermedad y la accidentalidad.

## 2. Política

“En la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia estamos comprometidos con el desarrollo integral del municipio mediante el fortalecimiento de la educación postsecundaria y la satisfacción de las partes interesadas. Para ello, orientamos nuestro quehacer con un enfoque de gestión por procesos; a través de un equipo humano calificado y comprometido que trabaja con transparencia y diligencia por el acceso, calidad, pertinencia y permanencia en la educación postsecundaria.

Amparados bajo un enfoque de mejora continua, se genera un compromiso con el bienestar y salud de los empleados y contratistas proporcionando lugares seguros y saludables, y procuramos la protección del medio ambiente a través del uso sostenible de recursos que mitiguen la contaminación ambiental, todo esto actuando siempre bajo el marco regulatorio colombiano”.

Con el fin de dar cumplimiento a dicha política integral, se definen los siguientes objetivos:

Objetivos integrales. Con el fin de dar cumplimiento a dicha política integral, se definen los siguientes objetivos, los cuales se encuentran alineados al objeto misional de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín - Sapiencia:

1. Mejorar el acceso a la educación postsecundaria en Medellín, a través de programas y proyectos de inversión pública municipal.
2. Prestar un servicio de atención integral para la satisfacción del usuario.
3. Gestionar eficientemente los recursos para prestar servicios con calidad, oportunidad y transparencia.
4. Proveer lugares de trabajo que estén libres de lesiones, incidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
5. Promover el mejoramiento continuo del talento humano y de los procesos de la entidad.



### 3. Antecedentes del Sistema de seguridad y salud en el trabajo de SAPIENCIA

De conformidad con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los estándares mínimos, de acuerdo a esta resolución, son: “Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”. Con el objetivo que las Entidades tengan en funcionamiento el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) al 21 de enero de 2022, se definen 5 actividades que se deben llevar a cabo:

- Evaluación inicial: Con la autoevaluación se identifican las debilidades en seguridad y salud en el trabajo y establecerá el plan de trabajo anual. Se tiene en cuenta la evaluación del sistema en el mes de diciembre de 2021 y la autoevaluación de estándares del ministerio del trabajo realizada para la vigencia 2021.
- Plan de mejoramiento: Establece acciones para el desarrollo de actividades derivadas del cumplimiento de normatividad vigente: diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el año 2022 con su respectivo plan de trabajo anual e incorporar el plan de mejora.
- Ejecución: Para el año 2022, se realiza la evaluación inicial, elaboración y ejecución del plan de trabajo anual.
- Seguimiento y mejora: Para el año 2021 se llevará a cabo la vigilancia preventiva y mejora continua a la implementación del SG-SST
- Vigilancia y control: Entes encargados de esta actividad.

En el año 2021 la ARL Positiva apoyó el proceso evaluación de estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con un resultado de implementación ACEPTABLE del 100%, este mismo resultado se obtuvo de la autoevaluación ante el Ministerio del Trabajo.

### 4. Estrategia año 2022



Con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, las observaciones resultado de la auditoría interna al SG-SST hecha por la ARL y el reporte de autoevaluación del SG-SST al Ministerio de Trabajo, en el 2022, el plan de SST se enfocará en cinco iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

Estilo de vida.

Puesto de trabajo.

Condiciones de salud.

Riesgo psicosocial.

Actividades de gestión ambiental.

Actividades de mejora del plan de emergencias.

Cumplimiento de lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, emitida por Min Trabajo y demás requisitos legales aplicables a la Agencia.

El propósito de las actividades del SG-SST para el año 2022, es mantener el nivel de implementación del sistema, mediante las siguientes líneas de acción requeridas por la normatividad vigente:

### **a. Evaluación inicial**

La Entidad evalúa el cumplimiento en SST mediante una evaluación inicial del estado del SG-SST, esto permitirá que su resultado sirva como línea base para la toma de decisiones y la planificación del siguiente período de la SST, dentro de los mecanismos de mejoramiento continuo de la organización.

### **b. Plan de trabajo**

Con base en las prioridades establecidas y en los objetivos planteados, se establece un Plan de Trabajo Anual, en el cual se especifican las metas, la descripción de las actividades a desarrollar (cómo), los responsables (quienes), el cronograma de trabajo (cuándo) y los recursos humanos o financieros necesarios (donde o con qué). Además, la Entidad establece el presupuesto de ejecución del SG-SST. Este Plan se firmará por el representante legal como parte del compromiso de la Alta Dirección.

### **c. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos**



Mediante la aplicación del formato de la Matriz de Peligros y Valoración de Riesgos, haciendo uso de la guía técnica colombiana GTC 45, se identificarán las condiciones de riesgo presentes por secuencia del proceso productivo o de prestación de servicios, en cada uno de los centros, áreas y puestos de trabajo. Esto permitirá la participación activa de los servidores y partes interesadas y la priorización de riesgos, mediante el siguiente esquema de jerarquización:

- **Eliminación del peligro/riesgo:** Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos;
- **Sustitución:** Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo;
- **Controles de Ingeniería:** Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST;
- **Controles Administrativos:** Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros;
- **Equipos de Protección Personal:** Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

#### d. Requisitos legales

Uno de los compromisos de la Entidad es el cumplimiento de la legislación vigente en materia de SST. El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, Convenios Internacionales de la OIT, legislación nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y los requisitos voluntarios que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo le apliquen.



Para dar cumplimiento a lo anterior, se ha definido un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos, la definición del cómo la Entidad les dará cumplimiento y la periodicidad de revisión de dicho cumplimiento.

Como resultado de esta identificación, SAPIENCIA ha definido como registro la Matriz de Requisitos Legales. Cuando es pertinente, los requisitos legales identificados, son comunicados a los servidores y las partes interesadas.

#### **e. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias**

Se implementan y mantienen las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los servidores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello, establece el Plan de emergencia, evacuación y de ayuda mutua, específico por centro de trabajo, el cual preparará a los servidores a responder a forma adecuada ante la presencia de un evento donde se requiera la actuación para evitar daños mayores.

Un Plan de Emergencia debe contar con las brigadas de emergencia, las cuales son de carácter permanente y tienen las siguientes unidades:

- Contra incendios.
- Rescate y evacuación.
- Primeros auxilios.

Con el apoyo del Comité de Ayuda Mutua – COSEGR Sector Caribe, se desarrollará el Plan de Ayuda Mutua. Se recomienda aplicarlos solamente cuando existan grandes amenazas y riesgos progresivos o similares; así mismo, cuando exista incapacidad técnica o imposibilidad de una rápida respuesta del cuerpo oficial de bomberos y demás cuerpos de socorro (no debe apelarse a esta alternativa si se busca la economía de recursos del plan de emergencia, porque no siempre se tendrá disponible el apoyo o los recursos del buen vecino).

#### **f. Gestión del cambio**



La Entidad determina el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros).

Para ello realizará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda. La gestión del cambio se incluye dentro del procedimiento de gestión de peligros, riesgos y cambios.

#### **g. Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.**

Se establece un procedimiento para el registro, investigación y análisis de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con base en los lineamientos establecidos por la legislación vigente.

Los resultados de las investigaciones permiten a la organización, las siguientes acciones:

- Identificar y documentar las deficiencias del SG-SST, lo cual sirve como soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.
- Informar los resultados al COPASST, a los responsables en la asignación de recursos y a los trabajadores involucrados con sus causas y controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en SST y que permita establecer las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.



## **h. Auditoría interna**

La Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín, realizará auditoría interna al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 Se debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establece un procedimiento para determinar:

- Las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y conducir auditoría, informando resultados y reteniendo los registros asociados; y
- La determinación de criterios de auditoría, alcance, frecuencia y métodos.
- La selección de auditores y la conducción de las auditorías aseguran la objetividad y la imparcialidad en el proceso de auditoría.

## **i. Revisión por la Dirección General**

La Dirección General revisará de manera anual las gestiones adelantadas por los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicará al COPASST los avances y las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

Con una frecuencia anual, se realiza la actividad registrando el desarrollo de la reunión, las conclusiones y decisiones tomadas por la Dirección de la Entidad, los resultados relevantes de la revisión, quedan disponibles para la comunicación y consulta.

## **5. Recursos de seguridad y salud**

En los recursos de la entidad se evidencian los:

- Recursos Humanos: El recurso humano que garantizará la planeación y programación de cada una de las actividades del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente, se gestionarán todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y ejecución técnica, para la corrección de factores de riesgo presentes en las diferentes áreas de trabajo, la supervisión dinámica del COPASST y la asesoría de la ARL POSITIVA.



- Recursos Físicos y Tecnológicos: La Entidad cuenta con espacios físicos suficientes para la capacitación del personal, dotado con otros recursos como son: sillas, televisor, DVD, Video Beam, salas de trabajo.
- Recursos Financieros: El presupuesto con que cuenta SAPIENCIA, corresponde a la reinversión asignada por la Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL.
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Conformado mediante Resolución 8817 de 2020, expedida por la Agencia de Educación Superior de Medellín, el cual contribuye al análisis de la causalidad de los riesgos laborales; inspecciona los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección, con el propósito de identificar los factores de riesgo y proponer alternativas de control; investiga condiciones de riesgo y contingencias ATEL y, ejerce seguimiento al desarrollo de las actividades del Programa de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera, vigila el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la Entidad, de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios y sirve como organismo de coordinación entre SAPIENCIA y los servidores en la solución de los problemas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Comité de Convivencia Laboral: Creado como mecanismo para la protección de los servidores públicos de la Entidad, en cuanto a los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud, el ambiente laboral y así prevenir los casos de acoso laboral.

Mediante Resolución 7981 de 2019, se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establecen los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral.

## 6. Indicadores

Los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, están definidos por el Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto de 2015 como de estructura, proceso y los de resultados (cualitativos o cuantitativos según corresponda).

### Estructura

La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada.
---

Se cuenta con los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo están comunicados.
---



Se cuenta el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
Se asignaron las responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Se asignaron los recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Se definió un método para identificar los peligros, para evaluar y calificarlos riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.
Se cuenta con evidencia de conformación y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Existe un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.
La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización.
Se encuentra definido un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

## Proceso

Cuenta con evaluación inicial.
Evidencia de la ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados.
Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año.
Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.



Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y divulgación de sus resultados.
Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.
Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias.
Se cuenta con implementación de la estrategia de conservación de los documentos.

**Resultado**

Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo -SST.
El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
Se evaluaron las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
Se cumplió con los cronogramas establecido para la implementación de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control de los peligros identificados y los riesgos priorizados.
Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados.



<b>Nombre del indicador:</b> Evaluación SG-SST			
<b>Objetivo del Indicador:</b> Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en seguridad y salud en el trabajo, desde el orden jurídico.			
<b>Metodología de recopilación de la información:</b> Por medio de una lista de verificación establecida en la Resolución 0312 de 2019, donde definen los estándares mínimos de cumplimiento de acuerdo al tamaño de las entidades.			
Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Comportamiento deseado	
$\frac{\#Estándares\ que\ se\ cumplen}{\#Estándares\ totales\ SST} * 100$	Porcentaje	Aumentar	
		Tipo de indicador	Periodicidad
		Proceso	Bimensual

<b>Nombre del indicador:</b> Cumplimiento plan de trabajo SST			
<b>Objetivo del Indicador:</b> Evaluar el cumplimiento del cronograma del plan de trabajo anual, de acuerdo a la evaluación inicial aplicada al SG-SST.			
<b>Metodología de recopilación de la información:</b> Seguimiento y evaluación al plan de trabajo de forma periódica, validando las evidencias de la ejecución de las actividades planteadas.			
Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Comportamiento deseado	
$\frac{\#actividades\ cumplidas\ del\ plan\ de\ trabajo}{\#actividades\ del\ plan\ de\ trabajo} * 100$	Porcentaje	Aumentar	
		Tipo de indicador	Periodicidad
		Proceso	Mensual

<b>Nombre del indicador:</b> Frecuencia de accidentalidad.			
<b>Objetivo del Indicador:</b> Medir la relación entre el número de casos de accidentes de trabajo ocurridos durante un período de tiempo y el total de trabajadores durante el mismo.			
<b>Metodología de recopilación de la información:</b> Por medio del reporte de los accidentes de trabajo ocurridos a los funcionarios y contratistas de la Agencia Sapiencia.			
Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Comportamiento deseado	
$\frac{\#de\ AT\ en\ el\ periodo}{\#de\ funcionarios\ en\ la\ Agencia} * 100$	Porcentaje	Disminuir	
		Tipo de indicador	Periodicidad
		Resultado	Mensual



<b>Nombre del indicador: Incidencia de la enfermedad laboral.</b>			
<b>Objetivo del Indicador: Identificar la causa más frecuente de incapacidad por enfermedad común, identificando el número de casos nuevos presentados en el periodo determinado.</b>			
<b>Metodología de recopilación de la información:</b> Por medio del reporte de las incapacidades por enfermedad común del personal de la Agencia.			
<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Comportamiento deseado</b>	
$\frac{\text{\#casos nuevos en el periodo}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo}} * 100$	Tasa	Disminuir	
		<b>Tipo de indicador</b>	<b>Periodicidad</b>
		Resultado	Mensual

<b>Nombre del indicador: Severidad de accidentalidad.</b>			
<b>Objetivo del Indicador: Identificar la cantidad de días que la Agencia perdió por accidentes de trabajo cada mes.</b>			
<b>Metodología de recopilación de la información:</b> Por medio de las incapacidades derivadas de los accidentes de trabajo reportados en la Agencia.			
<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Comportamiento deseado</b>	
$\frac{\text{Días perdidos por AT en el periodo} + \text{días cargados en el periodo}}{\text{\# trabajadores en el periodo}} * 100$	Porcentaje	Disminuir	
		<b>Tipo de indicador</b>	<b>Periodicidad</b>
		Eficiencia	Mensual

<b>Nombre del indicador: Proporción de accidentes de trabajo mortales.</b>			
<b>Objetivo del Indicador: Medir la relación entre el número de casos de accidentes de trabajo mortales ocurridos durante un periodo y el total de accidentes de trabajo en ese mismo periodo.</b>			
<b>Metodología de recopilación de la información:</b> Por medio del reporte de los accidentes de trabajo ocurridos a los funcionarios y contratistas de la Agencia Sapiencia.			
<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Comportamiento deseado</b>	
$\frac{\text{\# de AT mortales en el periodo}}{\text{\# total de AT de trabajo en el periodo}} * 100$	Porcentaje	Disminuir	
		<b>Tipo de indicador</b>	<b>Periodicidad</b>
		Resultado	Mensual





<b>Nombre del indicador: Prevalencia de la enfermedad laboral.</b>			
<b>Objetivo del Indicador: Identificar la causa más frecuente de incapacidad por enfermedad común, identificando el número de casos nuevos y casos viejos presentados en el periodo determinado.</b>			
<b>Metodología de recopilación de la información:</b> Por medio del reporte de las incapacidades por enfermedad común del personal de la Agencia.			
<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Comportamiento deseado</b>	
$\frac{\# \text{casos nuevos y antiguos en el periodo}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo}} * 100$	Tasa	Disminuir	
		<b>Tipo de indicador</b>	<b>Periodicidad</b>
		Resultado	Mensual

<b>Nombre del indicador: Ausentismo por causa medica.</b>			
<b>Objetivo del Indicador: Relacionar el número de accidentes de trabajo que han generado incapacidad, el número de días de incapacidad y la pérdida de capacidad laboral o muertes que han generado dichos eventos.</b>			
<b>Metodología de recopilación de la información:</b> Por medio del reporte de los accidentes de trabajo y/o enfermedad común o laboral ocurridos a los funcionarios de la Agencia.			
<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Comportamiento deseado</b>	
$\frac{\text{Días de ausencia por incapacidad laboral o comun en el periodo}}{\# \text{ días de trabajo programados en el mes}} * 100$	Porcentaje	Disminuir	
		<b>Tipo de indicador</b>	<b>Periodicidad</b>
		Resultado	Mensual

<b>Nombre del indicador: Cumplimiento implementación matriz legal.</b>			
<b>Objetivo del Indicador: Evaluar el cumplimiento de las normas en SST aplicables a la Agencia de Educación Superior de Medellín- Sapiencia.</b>			
<b>Metodología de recopilación de la información:</b> Definir los requisitos legales aplicables y actualizarla mediante la consulta en páginas web del ministerio de trabajo, ARL, oficina Jurídica Sapiencia, Boletines intermediario de seguros laborales			
<b>Fórmula de cálculo</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Comportamiento deseado</b>	
$\frac{\# \text{Requisitos que se cumplen}}{\# \text{Requisitos totales en la matriz legal}} * 100$	Porcentaje	Aumentar	
		<b>Tipo de indicador</b>	<b>Periodicidad</b>
		Proceso	Trimestral





## 7. Cronograma

NOMBRE	OBJETIVO	N° Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
			Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha	Fecha
Asignación de una persona que diseñe e implemente el SG-SST	Asignar una persona que cumpla con el perfil que dicta la normatividad	1												
Asignación de responsabilidades	Dar a conocer las responsabilidades a todos los niveles de la agencia	2												
Asignación de recursos	Establecer los recursos técnicos, humanos, financieros y tecnológicos necesarios para la implementación de SG-SST	3												
Seguridad Social	Establecer un mecanismo de verificación de pago de seguridad social de los trabajadores y contratistas	4												
COPASST	Reuniones y capacitación	5												
Comité de convivencia	Convocatoria	6												
	Reuniones y capacitación	7												
Programa de capacitación anual, inducción y reintroducción	Establecer un cronograma de actividades de capacitación, inducción y reintroducción en SST	8												
Política SST	Difundir la política de SST al Copasst y al personal en general	9												
Objetivos del Sistema de Gestión	Definir los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Acorde a los lineamientos del Dto. 1072/2015. Realización de Divulgación.	10												
Evaluación inicial	Aplicar el diagnóstico inicial con su informe	11												
Rendición cuentas	Dar a conocer el avance del SG-SST a la dirección y el copasst.	12												
Requisitos Legales	Actualizar la matriz de requisitos legal aplicables	13												







Riesgo psicosocial	Efectuar actividades para la prevención en riesgo psicosocial	30												
Mantenimientos	Hacer seguimiento al Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	31												
Auditoría	Elaboracion de auditoria interna	32												
Elaboracion de diamantes y fichas tecnicas de los productos quimicos	Registro de protocolos de seguridad de las fichas tecnicas.	34												

