

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-09
		Fecha: 20/01/2023
		Página 1 de 17
		Versión: 1

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023



**DIRECCIÓN
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

VERSIÓN 1.0

Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital
CORVIVIENDA
Cartagena de Indias 2023

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-09
		Fecha: 20/01/2023
		Página 2 de 17
		Versión: 1

Contenido

1.	GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
1.1.	INTRODUCCIÓN	3
1.2.	ALCANCE	3
1.3.	OBJETIVOS	3
1.3.1.	OBJETIVO GENERAL	3
1.3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2.	CONTEXTO ESTRATÉGICO	4
2.1.	RESPONSABILIDADES	4
2.2.	PROGRAMAS	7
3.	CONTEXTO ORGANIZACIONAL	8
4.	MARCO CONCEPTUAL	9
5.	MARCO NORMATIVO	9
6.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN	10
6.1.	COMPONENTES	11
6.1.1.	ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	11
6.1.2.	PREVENCIÓN DE RIESGOS:	11
7.	METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO	12
7.1.	PLAN DE ACCION.	13
7.2.	BATERÍA DE INDICADORES	14
7.3.	CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
7.4.	MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS	16
7.5.	CONTROL DE CAMBIOS	17

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-09
		Fecha: 20/01/2023
		Página 3 de 17
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital CORVIVIENDA, como lo establece en su misión “Es una entidad que construye comunidad desde el derecho fundamental a la vivienda digna, a la prosperidad y a un hábitat sostenible, en articulación con el sistema nacional de vivienda, apoyado en la planificación estratégica del crecimiento territorial organizado”, para el desarrollo de sus actividades cuenta con una planta de personal y contratistas, por tal motivo es importante establecer estrategias que permitan velar por la salud y seguridad de sus colaboradores, por lo cual se establece un PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO (SST) a través de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros, valoración de riesgo y determinación de controles, en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como también el desarrollo de actividades de promoción y prevención y el mejoramiento continuo.

1.2. ALCANCE

El presente plan tiene como finalidad servir de instrumento de gestión estratégica institucional para la adecuada Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base a los procesos y procedimientos implementados en la materia y a las responsabilidades y competencias que se derivan de la misma.

Por lo tanto, este PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO (SST) aplica para todo el personal del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital CORVIVIENDA, sean funcionarios, contratistas y/o visitantes.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Ejecutar actividades de seguridad y salud en el trabajo que permitan mejorar las condiciones de trabajo, mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, con el fin de controlar los riesgos y peligros, efectuando medidas necesarias para reducir los accidentes de trabajo y enfermedad laboral que puedan afectar a los servidores públicos y contratistas de la entidad.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 4 de 17
		Versión: 1

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar acciones para mitigar el riesgo de accidente de trabajo y enfermedad laboral.
2. Capacitar al personal en temas de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Realizar inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo al personal de Corvivienda.
4. Diseñar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo.
5. Generar cultura de autocuidado en los colaboradores de la Entidad.
6. Formación en Planes de emergencia.
7. Cumplir con la normatividad vigente, en materia de prevención de los riesgos laborales.
8. Desarrollar actividades para el fortalecimiento del clima laboral.
9. Desarrollar actividades educativas y de prevención en los proyectos adscritos a la Entidad.
10. Desarrollar Sistemas de Vigilancia Epidemiológico (SVE), como desordenes musculoesqueléticos y estilos de vida y trabajo saludable y riesgo psicosocial, mediante el diagnóstico previo.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

Dentro de los frentes de trabajo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud, se desarrollan diversas actividades, las cuales están enmarcadas en programas de prevención de riesgos específicos, los cuales están descritos en el presente manual, para ellos existen unas responsabilidades definidas en cada uno de los roles desempeñados en la entidad. Las cuales determinan que es responsabilidad de la Gerencia, la Dirección Administrativa y Financiera y del personal encargado de la seguridad y salud en el trabajo (SST) la ejecución, mantenimiento y cumplimiento del plan de trabajo anual.

2.1. RESPONSABILIDADES

ROL	RESPONSABILIDAD
GERENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST. • Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones y/o objetos contractuales.

ROL	RESPONSABILIDAD
GERENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la consulta y participación del personal en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité de Seguridad y Salud en el trabajo. • Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. • Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. • Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos. • Garantizar la disponibilidad de personal competente y especializado para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo. • Garantizar la ejecución de jornadas de inducción y entrenamiento para el personal, independientemente de su forma de contratación y vinculación. • Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. • Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por el personal.
JEFES DE AREA	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. • Participar en la construcción y ejecución de planes de acción. • Promover la comprensión de la política en el personal. • Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo. • Participar en las inspecciones de seguridad.
RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar políticas, procedimientos, programas y planes del SG-SST. • Realizar los documentos necesarios para el funcionamiento y la evidencia del SG-SST. • Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. • Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.

ROL	RESPONSABILIDAD
<p align="center">RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación de todos los miembros de la Entidad en la implementación del SG-SST. • Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención. • Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento. • Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. • Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. • Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. • Garantizar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. • Realizar las inspecciones de seguridad con el objetivo de identificar riesgos y amenazas. • Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. • Implementación y seguimiento del SG-SST. • Ejecutar todas las actividades incluidas en el Plan de Acción anual de SST. • Velar por la Seguridad y Salud del Personal dentro del margen de intervención preventivo.
<p align="center">FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DE LA ENTIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Procurar el cuidado integral de su salud. • Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud. • Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la entidad. • Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la Entidad. • Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato. • Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
<p align="center">COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores. • Analizar las causas de accidentes y enfermedades.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-09
		Fecha: 20/01/2023
		Página 7 de 17
		Versión: 1

ROL	RESPONSABILIDAD
SALUD EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Inspeccionar periódicamente las instalaciones. • Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad. • Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. • Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. • Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. • Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. • Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos, • Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. • Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

2.2. PROGRAMAS

Así mismo, dichas actividades se desarrollarán dentro de unos programas que se priorizan según las necesidades y los riesgos identificados.

Programa de Medicina Preventiva

- Sistema de Vigilancia Epidemiológica en riesgo Ergonómico
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica en riesgo Psicosocial
- Subprograma de Vida Saludable

Programa de Seguridad Industrial

- Inspecciones de Seguridad
- Plan de Emergencias

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - Versión 1
Fecha: 30-1-2023

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 8 de 17
		Versión: 1

- Matriz de Peligros
- Matriz de Elementos de Seguridad Individual

Programa de Higiene Industrial

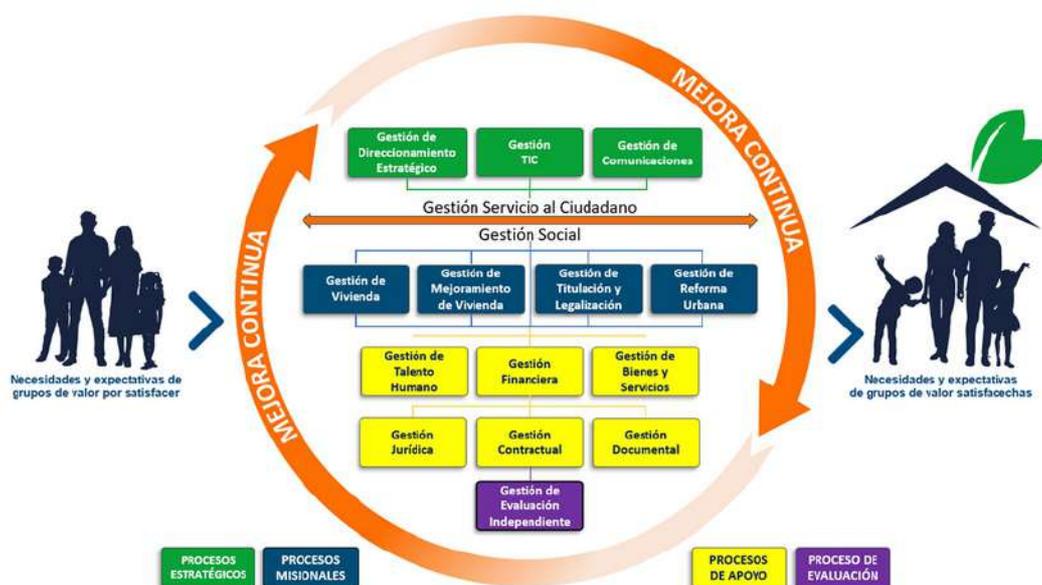
- Mediciones Higiénicas de Iluminación

3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Para el desarrollo de las organizaciones, en términos de calidad de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, según la Guía para la Gestión por Procesos en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG versión 1, es la adopción de una gestión por procesos, permitiendo la mejora sustancial de las actividades al interior de las Entidades Públicas, orientando sus esfuerzos al servicio de los grupos de interés y de valor, permitiendo dar resultados acordes a las necesidades de estos.

El Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA, a través del Acta No. 8 - 2022 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, actualizó su Mapa de Procesos, permitiendo con esto lograr aunar esfuerzos en procura de generar valor a través de la gestión por procesos, impactando al ciudadano como eje fundamental de la Gestión Pública.

MAPA DE PROCESOS DE CORVIVIENDA



Fuente: Acta No. 8-2022 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño CORVIVIENDA

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - Versión 1
Fecha: 30-1-2023

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia
La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión www.corvivienda.gov.co

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 9 de 17
		Versión: 1

4. MARCO CONCEPTUAL

- **Seguridad y salud en el trabajo:** “Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores” (Ley 1562 de 2012).
- **Accidente de trabajo:** “Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (Ley 1562 de 2012).
- **Enfermedad laboral:** “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” (Ley 1562 de 2012).
- **Peligro:** “Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos” (NTC-OHSAS 18001:2007).
- **Identificación del peligro:** “Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características” (Ley 1562 de 2012).
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001:2007).

5. MARCO NORMATIVO

- **RESOLUCION 0312 DE 2019** (Ministerio del Trabajo) Por la cual se definen los estándares Mínimos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. 13 de febrero del 2019.
- **Decreto 1072 DE 2015** (Ministerio del Trabajo) por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo del 2015.
- **CAPITULO VI: Art. 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación:** “El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-09
		Fecha: 20/01/2023
		Página 10 de 17
		Versión: 1

cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.”

- **LEY 1562 de 2012** Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **RESOLUCION 2346 de 2007** (Ministerio de la Protección Social). Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas, ocupacionales y el manejo de las historias clínicas ocupacionales. 16 de julio del 2007.
- **RESOLUCION 652 DE 2012** (Ministerio del Trabajo). Por lo cual se establece la formación y funcionamiento del comité de convivencia laboral entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones. 30 de abril del 2012.
- **LEY 1010 DE 2006** Acoso Laboral.
- **RESOLUCIÓN 1356 DEL 2012**, es un comité de conformación obligatoria que tiene la finalidad de promover y proteger a los servidores públicos de la CGN frente al riesgo psicosocial.
- **RESOLUCION 777 DE 2021** (Ministerio de Salud y Protección Social). Por medio del cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas. 02 de junio del 2021.
- **LA RESOLUCIÓN 2013 DE 1986** resuelve que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un COPASST, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con la normatividad al respecto.

6. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Las actividades que serán desarrolladas durante la vigencia 2023 y estarán enfocadas en las siguientes iniciativas de intervención que impactarán a los funcionario y contratistas, relacionadas a continuación:

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 11 de 17
		Versión: 1

6.1. COMPONENTES

6.1.1. ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE

Una acción repetida forma un hábito, varios hábitos forman una costumbre y varias costumbres crean una forma o estilo de vida. Por lo tanto, están muy relacionados al tipo de personalidad, a la escala de valores, el nivel de autoestima y a las condiciones laborales, sociales y económicas.

Para promover el estilo de vida saludable en la entidad, se diseñará un programa elite de intervención, mediante actividades educativas, de salud y de prevención, en temas relacionados con nutrición balanceada, ejercicio, hábitos saludables en el trabajo, entre otros.

6.1.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS:

Para promover la prevención de riesgos, se realizarán exámenes médicos ocupacionales periódicos al personal con el fin de tener un diagnóstico de sus condiciones de salud y así detectar posibles afectaciones a tiempo, inducción al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, fortalecimiento del conocimiento de la Brigada de Emergencias, y actividades frecuentes de ejercicio físico como rumba terapias o rumba aeróbicos para promover la salud de los colaboradores de la Entidad.

6.1.2.1. RIESGO PSICOSOCIAL

“Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”¹. Mediante herramientas de medición de riesgo psicosocial (prueba de la batería) se obtendrá un resultado, a partir de cual se determinará un plan de acción para la prevención y/o reducción de dicho riesgo.

6.1.2.2. RIESGO BIOMECÁNICO

El riesgo biomecánico se refiere, a todos aquellos elementos externos que pueden afectar a una persona que realiza actividad específica, que pueden

¹ Nota Técnica prevención 443 del INSTH. Martín y Pérez, 1997.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 12 de 17
		Versión: 1

generar desórdenes musculoesqueléticos, para lo cual se implementara un sistema de vigilancia epidemiológico (DME).

6.1.2.3. RIESGO BIOLÓGICO

Se puede definir como aquel que surge de la exposición laboral a micro y macroorganismos que pueden causar daños al trabajador². Teniendo en cuenta la presencia de las afecciones respiratorias, se promoverán la sensibilización de medidas contenidas en el Protocolo de Bioseguridad, mediante contenido visual en los medios tecnológicos de la entidad y charlas frecuentes.

El PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO vigencia 2023, esta ajustado a la normatividad vigente incluyendo normas en salud específicas.

7. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

Para el correcto seguimiento del PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO al interior de la entidad, se estructuraron indicadores de gestión que permitirán establecer el avance de cumplimiento a partir de actividades planeadas para cada uno de los componentes que conforman el presente plan institucional.

Es de precisar que las actividades a desarrollar son apuestas al mejoramiento de los procesos dentro de la entidad en términos de prevención y promoción de hábitos saludables.

La metodología para realizar las actividades que se planificaron para la vigencia 2023, son:

- Educación continua con método virtual y presencial, en espacios determinados y programados, dirigidas por el personal de SST y apoyo de la ARL.
- Aplicación de encuesta de tipo psicosocial con el acompañamiento de un profesional en psicología, especialista en seguridad y salud en el trabajo, para la medición del riesgo Psicosocial según lo establecido en la norma.

² Ramírez Fernando. Prevención y manejo de accidentes biológicos. ARL SURA. Recuperado de: <https://www.arlsura.com/index.php/161-sector-salud/sector-salud-946-prevencion-y-manejo-de-los-accidentes-biologicos> (05 de abril del 2020).

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 13 de 17
		Versión: 1

- Inducción al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo mediante capacitaciones con material de apoyo: diapositivas, ejemplos ilustrativos y evaluación de conocimientos adquiridos.
- Realización de Exámenes Médicos con el fin de obtener un diagnóstico de salud.
- Implementaciones de Sistemas de Vigilancia Epidemiológico acorde a los riesgos priorizados.
- Implementación de Programas de Estilos de Vida Saludable.
- Diagnóstico de Salud
- Actualización del Plan de Emergencias

7.1. PLAN DE ACCION.

Se estableció la herramienta Plan de Acción como criterio documental para la gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ya que enmarca la hoja de ruta a seguir en la ejecución del plan.

Esta herramienta administrativa establece la ruta a implementar para gestionar los productos o metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la misionalidad de la entidad.

El Plan de Acción está conformado por tres (3) componentes, un **Planteamiento Estratégico** alineado con el objetivo del Plan Institucional, una **Articulación con la Metodología Integral de Planeación y Gestión MIPG** con los procesos institucionales y una **Política de Administración de Riesgos** donde se identifican los riesgos asociados y controles.

FORMATO PLAN DE ACCIÓN PLANES INSTITUCIONALES

PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO PLAN INSTITUCIONAL										ARTICULACIÓN MIPG				POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS				
Nº	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PESO	ACTIVIDADES	META ACTUADO	UNIDAD DE MEDIDA META	PROGRAMACIÓN META			DEPENDENCIA RESPONSABLE	OBSERVACION O RELACION DE DEPENDENCIA	UBICACIONES DE MIPG	POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	PROCESO ASOCIADO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	RIESGOS ASOCIADOS AL PROCESO	CONTROLES ESTABLECIDOS PARA LOS RIESGOS
								DESE	HASTA	FRECUENCIA								
1	XXXXX	XXXXX	XXXXX	0%		0	XXXXX					XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX
						0	VISTAS				XXXXXX							
						0	INSPECCIONES				XXXXXX							
						0	EXPEDIENTES				XXXXXX							
2	XXXXX	XXXXX	XXXXX	0%		XXXXX	XXXXX					XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	XXXXXX
						0	VISTAS				XXXXXX							
						0	INSPECCIONES				XXXXXX							
						0	EXPEDIENTES				XXXXXX							

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-09
		Fecha: 20/01/2023
		Página 14 de 17
		Versión: 1

7.2. BATERÍA DE INDICADORES

En el marco de la **Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores 2018** del Departamento Nacional de Planeación DNP, que orienta en la construcción y análisis de los indicadores a partir de la **CADENA DE VALOR** (relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total)³ de la entidad.

Con relación a la Cadena de Valor de la entidad, los indicadores a utilizar son los **INDICADORES DE GESTIÓN**, cuyo objetivo principal es cuantificar y medir dos elementos.

- La cantidad de insumos utilizados.
- Las acciones de gestión realizadas.

Teniendo en cuenta los tipos de indicadores de gestión, se establecen indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, con relación al desarrollo de las actividades dentro del Plan de Acción del Plan Institucional.

EFICACIA: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados⁴

EFICIENCIA: Medida en que el uso de los insumos (recursos financieros, humanos, técnicos y materiales) se ha hecho en forma económica u óptima para generar productos. Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.⁵

EFFECTIVIDAD: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.⁶

Los Indicadores de gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, son los siguientes:

1. Nombre del Indicador: Avance en el cumplimiento del plan.

Tipo de indicador: Eficiencia.

Objetivo del Indicador: Determinar el porcentaje de cumplimiento de las actividades relacionadas con el Plan de Acción, de acuerdo con las

³ (DNP, 2017, pág. 5)

⁴ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

⁵ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

⁶ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 15 de 17
		Versión: 1

evidencias entregadas correspondientes a los entregables definidos de cada una de las actividades.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Avance Plan de Acción} = \frac{\# \text{ de Actividades realizadas}}{\# \text{ de Actividades Programadas}} \times 100$$

2. Nombre del Indicador: Cobertura

Tipo de Indicador: Eficiencia

Objetivo: Determinar el porcentaje de la cobertura y alcance al personal acerca de las actividades del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Cobertura} = \frac{\# \text{ de Personal Capacitado}}{\# \text{ total de personas}} \times 100$$

3. Nombre del Indicador: Intervención de Peligros y Riesgos

Tipo de Indicador: Indicador de Procesos

Objetivo: Determinar el porcentaje Riesgos intervenidos, en cuanto a los riesgos identificados dentro de la Matriz de Peligros.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Intervención Peligros y Riesgos} = \frac{\# \text{ de Riesgos Intervenidos}}{\# \text{ total de Riesgos Identificados}} \times 100$$

4. Nombre del Indicador: Investigación de Eventos ATEL (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales).

Tipo de Indicador: Eficacia

Objetivo: Determinar el porcentaje de ATEL investigados.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Evengos ATEL} = \frac{\# \text{ de Investigaciones de ATEL}}{\# \text{ total de eventos ATEL}} \times 100$$

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 16 de 17
		Versión: 1

5. Nombre del Indicador: Inspecciones de Seguridad

Tipo de Indicador: Eficacia

Objetivo: Determinar el porcentaje de Inspecciones realizadas en el proceso de identificaciones de Riesgos.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Inspecciones de Seguridad} = \frac{\# \text{ de Inspecciones realizadas}}{\# \text{ Inspecciones programadas}} \times 100$$

7.3. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Acción, se debe realizar una evaluación trimestral y las fechas programadas para la entrega de informes, con el fin de dar cumplimiento a los compromisos normativos, son:

SEGUIMIENTO	Entrega Informe de Gestión Plan Institucional	Reporte Avance Trimestral Plan Institucional (2da línea de defensa)
I Trimestre	31 de Marzo	7 de Abril
II Trimestre	7 de Julio	7 Julio
III Trimestre	29 de Septiembre	6 de Octubre
IV Trimestre	8 de Diciembre	13 de Diciembre

7.4. MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS

Con el fin de medir la **EFICACIA** del PLAN INSTITUCIONAL ANTICORRUPCION Y DE ATENCION AL CIUDADANO, se definieron rangos de seguimiento para medir la gestión del Plan de Acción, y establecer alertas y planes de choque que permitan el cumplimiento de lo planeado.

MATRIZ DE RANGOS PORCENTUALES DE GESTIÓN

Nivel de EFICACIA	Estado del Indicado	Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre
ALTO		25% o más	50% o más	75% o más	95% o más
MEDIO		15% a 24,9%	40% a 49,9%	65% a 74,9%	85% a 94,9%
BAJO		Menos de 15%	Menos de 40%	Menos de 65%	Menos de 85%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-09
		Fecha: 20/01/2023
		Página 17 de 17
		Versión: 1

7.5. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción del Cambio
1	Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 001-2023	Diana Mena Arroyo SST	Técnica Operativa Nexy Pérez	Germán García Correa / Director Administrativo	Creación del documento.