

**CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2. ALCANCE</b>	<b>2</b>
<b>3. AUTOVALUACIÓN DEL SG-SST</b>	<b>2</b>
<b>4. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE SST</b>	<b>3</b>
<b>5. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST</b>	<b>3</b>
<b>6. AUDITORIA INTERNA Y ARL</b>	<b>3</b>
<b>7. INDICADORES</b>	<b>4</b>
<b>7.1 ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO</b>	<b>4</b>
<b>7.2 AUSENTISMO LABORAL</b>	<b>4</b>
<b>7.3 SEVERIDAD, FRECUENCIA Y MORTALIDAD DE LOS ACCIDENTES LABORALES</b>	<b>5</b>
<b>7.4 INCIDENCIA Y PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL</b>	<b>5</b>
<b>8. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO IPEVR</b>	<b>5</b>
<b>9. RECURSOS</b>	<b>6</b>
<b>10. GESTIÓN DE LAS EMERGENCIAS</b>	<b>6</b>
<b>10.1 PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS</b>	<b>6</b>
<b>10.2 CONFORMACIÓN BRIGADA DE EMERGENCIAS</b>	<b>7</b>
<b>10.3 SIMULACRO DE EMERGENCIAS</b>	<b>7</b>
<b>11. INSPECCIONES DE SEGURIDAD</b>	<b>8</b>
<b>12. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN</b>	<b>8</b>
<b>12.1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SST</b>	<b>8</b>
<b>13. GRUPOS DE APOYO</b>	<b>9</b>
<b>13.1 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<b>9</b>
<b>13.2 COPASST</b>	<b>9</b>
<b>14. ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO</b>	<b>9</b>
<b>14.1 EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES</b>	<b>9</b>
<b>14.2 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD</b>	<b>9</b>
<b>14.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO</b>	<b>11</b>
<b>15. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES</b>	<b>13</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) diseñado en INDEPORTES ANTIOQUIA se ha enfocado principalmente en la prevención de los riesgos asociados o derivados de las actividades específicas desarrolladas por los servidores públicos y contratistas de la entidad. Su objetivo es promover una cultura de seguridad y autocuidado.

INDEPORTES ANTIOQUIA está comprometida con la ejecución de procesos destinados a la prevención y promoción de la salud de sus funcionarios y contratistas. En este sentido, la entidad ha establecido programas de planificación, ejecución, verificación y estrategias de actuación con el fin de prevenir y controlar enfermedades, investigar los accidentes ocurridos, implementar acciones preventivas y correctivas, y mejorar los riesgos detectados que puedan afectar tanto la salud física como mental. Todo esto tiene como propósito garantizar ambientes de trabajo seguros y confortables.

El presente informe tiene como objetivo, en primer lugar, rendir cuentas sobre la gestión e implementación del SG-SST correspondiente a las actividades realizadas durante el año 2024. En segundo lugar, a partir de este informe, se propondrán estrategias y medidas de mejora del sistema, conforme a los requerimientos normativos vigentes.

## 2. ALCANCE

Mediante este informe se pretende informar a la alta gerencia el estado del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año 2024.

## 3. AUTOVALUACIÓN DEL SG-SST

Mediante este informe, se tiene como objetivo comunicar a la alta gerencia el estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año 2024:

Empresa	INDEPORTES ANTIOQUIA		
Fecha	18/12/2023		
ESTANDAR	Resultado	Max	%
P - Recursos	11,00	11	100%
P - Gestión Integral del SG SST	11,00	14	79%
H - Gestión de la Salud	20,00	20	100%
H - Gestión de Peligros y Riesgos	30,00	30	100%
H - Gestión de Amenazas	10,00	10	100%
V - Verificación del SG SST	5,00	5	100%
A - Mejoramiento	10,00	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>97%</b>

**Imagen 1. Resultados autoevaluación diciembre 2023.**

En la autoevaluación de diciembre del 2023 se obtuvo un porcentaje del 97% de cumplimiento de los estándares mínimos lo que significa que el sistema de la entidad se encontraba en un rango de **ACEPTABLE**.

La última autoevaluación de estándares mínimos se realiza en el 2023, dado al resultado de la autoevaluación realizada el mismo año, la norma indica que no se requiere realizar autoevaluación en el primer semestre del 2024.

#### 4. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE SST

Para el año 2024 se realizó la revisión de la política de seguridad y salud en el trabajo teniendo como marco principal lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015. A partir de tal validación, se concluyó que la política no requería ser actualizada.

Los objetivos del SG-SST se actualizaron para el año 2024 acorde con los requisitos normativos y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo, el plan de trabajo anual y los resultados de la autoevaluación. Los objetivos son claros, medibles y cuantificables. Al realizar la revisión del año 2024, se detecta que la política y los objetivos del sistema de gestión han sido revisados, aprobados por la alta gerencia y socializado con todos los colaboradores por medio de la Resolución S2024000860 del 03/09/20224.

#### 5. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST

El plan de trabajo anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se creó según las necesidades específicas de la entidad, con los resultados la auditoría interna del 2023 la evaluación inicial. Hasta el 20 de diciembre de 2024 el plan de trabajo se encuentra en un cumplimiento del 97%.

<b>PLANEADO</b>	3	3	4	3	6	4	5	2	5	4	6	8	<b>53</b>
<b>EJECUTADO</b>	3	3	4	3	6	4	4	3	5	3	5	6	<b>49</b>
<b>INDICADOR</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80%	150%	100%	75%	83%	75%	<b>97%</b>

**CUMPLIMIENTO ANUAL 97%**

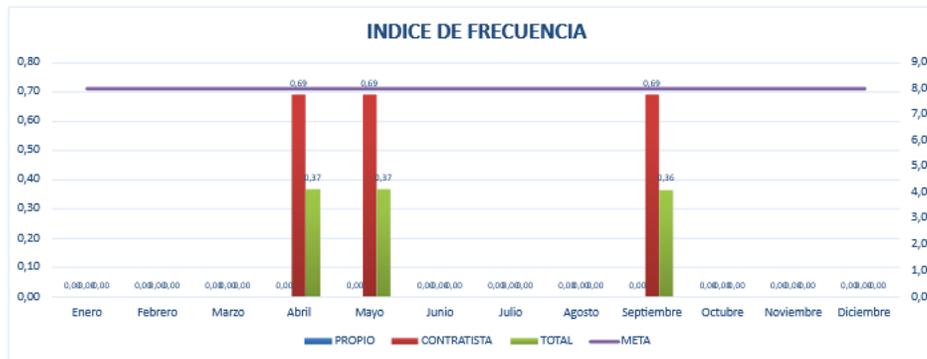
**Tabla 1. Cumplimiento del plan de trabajo anual 2024.**

#### 6. AUDITORIA INTERNA Y ARL

- **INTERNA:** Para el año 2024 no se ha realizado la auditoría interna del sistema.
- **ARL:** La auditoría realizada por la ARL fue ejecutada el 13 de diciembre de 2023, donde se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 93% dejando el sistema en un nivel de ACEPTABLE.

## 7. INDICADORES

### 7.1 ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO



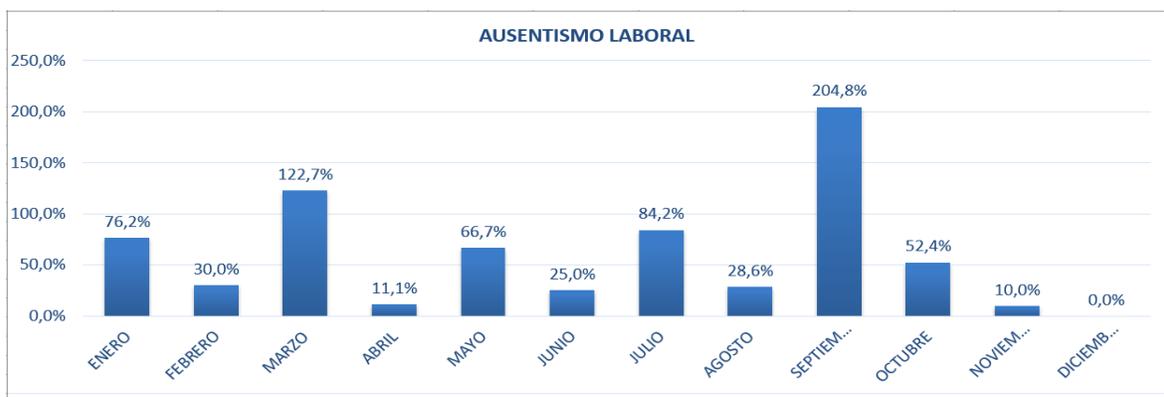
**Grafica 1. Índice de frecuencia de los accidentes de trabajo 2024.**

Para el año 2024 se han presentado 2 accidentes de trabajo leves de servidores públicos y 1 accidentes de trabajo leves de contratistas, para un total 3 accidentes de enero a diciembre. Los accidentes fueron reportados e investigado según la normatividad aplicable y enviado a la ARL correspondiente.

### 7.2 AUSENTISMO LABORAL

El ausentismo laboral está representado por la ausencia del trabajador a causa de incapacidades generadas por Enfermedad General, Accidentes laborales, accidentes comunes y/o Enfermedades laborales.

Para el año 2024 el comportamiento del ausentismo laboral en INDEPORTES ANTIOQUIA estuvo representado de la siguiente manera:



**Grafica 2. Ausentismo 2024**

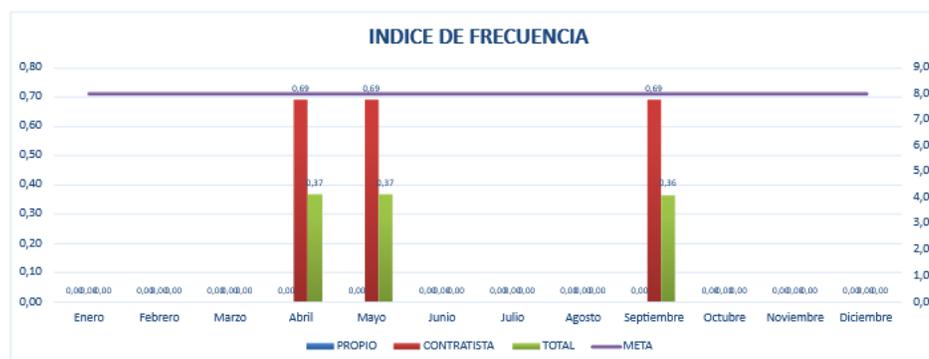
### 7.3 SEVERIDAD, FRECUENCIA Y MORTALIDAD DE LOS ACCIDENTES LABORALES

Los indicadores de severidad, frecuencia y mortalidad de INDEPORTES ANTIOQUIA para el año 2024.



**Gráfica 3. Índice de Severidad 2024**

La grafica nos muestra por cada 100 trabajadores cuantos días en el mes se han perdido por causa de accidente de trabajo. Durante el 2024 no se han perdido días por accidente debido a que los eventos fueron leves.



**Gráfica 4. Índice de Frecuencia 2024.**

El índice de Frecuencia nos indica que por cada 100 trabajadores se presentaron, en el mes de abril se presentaron 0,37 accidentes de trabajo, en el mes de mayo se presentaron 0,37 accidentes de trabajo, en el mes de septiembre se presentaron 0,36 accidentes de trabajo, en el mes octubre se presentaron 1,50 accidentes de trabajo.

### 7.4 INCIDENCIA Y PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL

Los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedades laborales para el año 2024 se encuentra en cero, ello porque no se cuentan con enfermedades catalogadas en el marco de origen laboral.

## 8. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO IPEVR

La matriz IPEVR se realizó con la metodología de la norma GTC 45 de 2012, la cual rige la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional acorde a

las especificaciones requeridas en el Decreto 1072, manejando alcance a todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, con el fin de priorizar y establecer los controles necesario en la Entidad.

La intervención de los peligros y riesgos se han realizado por medio de programas, procedimientos, instructivos, plan de formación y capacitación; que desde seguridad y salud en el trabajo se han diseñado para la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la promoción y prevención de la salud.

## **9. RECURSOS**

Para el año 2024 el SG-SST tuvo una mejora ya que se incluyó un rubro específico para el desarrollo de las actividades de recarga y mantenimiento de extintores, compra de botiquines, dotación de la brigada de emergencias. Y no se tuvo rubro para las actividades de compra de Elementos de protección personal, adquisición de sistema de alerta y alarma, ejecución de exámenes médicos, señalización y demarcación de zonas, entre otras necesidades que puedan surgir. Los recursos utilizados durante la vigencia 2024 se han destinado desde otros rubros y se hace corto el presupuesto que se ha logrado implementar.

## **10. GESTIÓN DE LAS EMERGENCIAS**

### **10.1 PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS**

Se actualizó el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, el cual incluye: geo-referencia de la ubicación de la entidad, análisis de amenazas, análisis de vulnerabilidad, determinación del nivel de riesgo, planos, rutas de evacuación y se conformó la brigada de emergencias y el grupo de líderes de evacuación.

A continuación, se detalla el nivel de riesgo de la entidad ante una emergencia:

ANÁLISIS DE AMENAZA				ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD													NIVEL DE RIESGO			
AMENAZA	FUENTE	CALIFICACION	COLOR DE AMENAZA	PERSONAS				RECURSOS					SISTEMAS Y PROCESOS				RESULTADO DEL DIAMANTE	INTERPRETACION		
				1. GESTION ORGANIZACIONAL Y ENTRENAMIENTO	2. CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	3. CARACTERISTICAS	TOTAL VULNERABILIDAD	COLOR DE ROMBO PERSONAS	1. MATERIALES	2. EDIFICACIONES	3. EQUIPOS	TOTAL VULNERABILIDAD	COLOR DE ROMBO RECURSOS	1. SERVICIOS	2. SISTEMAS ALTERNOS	3. RECUPERACION			TOTAL VULNERABILIDAD	COLOR DE ROMBO SISTEMAS Y
Sismos	NATURALES	Tectónicos		0,30	0,13	0,40	0,81		0,75	0,50	0,58	1,83		0,10	0,30	0,00	0,40			Baja
Orden público - Asonadas	SOCIALES	Sociales		0,10	0,13	0,50	0,73		0,75	0,50	67,00	1,92		0,10	0,30	0,00	0,40			Media
Vendavales	NATURALES	Hidrometeorológicos		0,30	0,25	0,80	1,34		0,75	0,50	0,58	1,83		0,10	0,30	0,00	0,40			Baja
Inundaciones (Lentas y/o rápidas)	NATURALES	Hidrometeorológicos		0,20	0,13	0,70	1,04		0,50	0,50	0,50	1,50		0,10	0,30	0,00	0,40			Baja
Incendios	TECNOLÓGICOS	Industriales		0,10	0,13	1,00	0,00		0,25	0,50	0,25	1,00		0,10	0,30	0,00	0,40			Baja
Orden público - Atraco y/o	SOCIALES	Sociales		0,30	0,13	0,80	1,21		0,75	0,50	0,14	1,42		0,10	0,30	0,00	0,40			Media
Violencia - Conflictos Armados	SOCIALES	Sociales		0,30	0,38	0,80	1,46		0,50	0,50	0,58	1,58		0,10	0,30	0,00	0,40			Media
Fallas en la red de acueducto	Operacional	Sociales		0,07	0,50	0,50	0,07		0,25	0,50	0,67	1,42		0,10	0,30	0,00	0,40			Baja

**Imagen 2. Análisis de vulnerabilidad sede principal.**

El análisis de vulnerabilidad nos indica que INDEPORTES ANTIOQUIA se encuentra más susceptible al riesgo por orden público, dado el caso de su ubicación.

La entidad no cuenta con un sistema de alerta y alarma, por tal razón, es necesario determinar un sistema o método para informar y alertar al personal que se encuentre dentro de las instalaciones en caso de un evento adverso de emergencia; ya que, el implementado actualmente no tiene una cobertura eficaz de todas las áreas de la sede.

### 10.2 CONFORMACIÓN BRIGADA DE EMERGENCIAS

Mediante la resolución S2022000487 del 01 de septiembre del 2022 se conformó la brigada de emergencias, constituida por 13 funcionarios como brigadistas y 11 como líderes de evacuación. Estas personas asumirán un rol muy importante ante la presencia de eventos adversos de emergencia.

Las actividades de capacitación para la brigada de emergencias y los líderes de evacuación se comenzaron a ejecutar y se ha evidenciado la falta de compromiso por parte de los integrantes al contar con baja asistencias en estos espacios de capacitación y entrenamiento.

### 10.3 SIMULACRO DE EMERGENCIAS

Para el 2024 el simulacro fue ejecutado el día 20 de noviembre y fue planeado con la participación del equipo de seguridad y salud en el trabajo la ARL y algunos miembros de la brigada de

emergencias y líderes de evacuación. La jornada dejó resultados positivos en los tiempos de evacuación y algunas oportunidades de mejora.

### 11. INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Para el 2024 se realizaron una serie de inspecciones en seguridad y salud en el trabajo de la sede principal, la villa deportiva donde se detectaron algunas necesidades de mantenimiento de infraestructura, dotación de elementos de emergencias, sillas ergonómicas entre otras acciones correctivas y preventivas.

Las inspecciones realizadas fueron:

- Inspección de elementos de emergencias (botiquines, extintores, camillas) Se detectó que los botiquines no cuentan con elementos, por tanto, requieren de una dotación al igual que elementos para la brigada de emergencias.
- Inspección de seguridad de todos los puestos de trabajo de la sede principal, donde se informaron de varias situaciones a mejorar, este informe fue remitido a la Subgerencia administrativa y financiera y a la gerencia, donde iniciaron con los trámites de mejora.
- Mediciones de iluminación en la sede principal, con el apoyo de la ARL se realizaron mediciones de iluminación por varias zonas de la entidad donde se detectaron zonas con baja iluminación. El resultado fue positivo.
- Inspección general sede Villa Deportiva, se revisó elementos de emergencias (botiquines, camillas, extintores), infraestructura y señalización. Ambas sedes requieren de dotación de elementos de emergencias y Náutica, se revisó extintores.
- Inspecciones realizadas por el Copasst, la cual se reportó a la subgerencia administrativa y financiera.

### 12. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido para el año 2024 incluyó los temas según las necesidades y los riesgos de la entidad. Se incluyeron 28 capacitaciones y se ejecutaron 20, teniendo un porcentaje de cumplimiento del 71,43%.

#### 12.1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SST

- **Inducción:** Durante el 2024 se han realizado jornadas de inducción en Seguridad y Salud en Trabajo conforme ha ingresado personal nuevo, con el propósito de socializar el SG-SST de la entidad, dar a conocer los peligros y riesgos y cómo prevenir los accidentes de trabajo, que es un accidente de trabajo y cómo reportarlo, entre otros temas importantes.
- **Reinducción:** Se realizaron diferentes jornadas de reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo para los funcionarios antiguos de la entidad para hacer una retroalimentación del sistema y sus programas; con el propósito de promover el autocuidado y la promoción de la salud.

### 13. GRUPOS DE APOYO

#### 13.1 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral fue conformado durante el 1 de junio del 2023 con una duración de 2 años y quedo definido en la resolución 2023000504 del 1 de junio del 2023, en el año 2024 se realiza modificación a la conformación del comité a través de la resolución S2024000961 del 9 de septiembre de 2024.

Durante el año 2024 el comité ha recibido capacitación con el fin de brindar las herramientas y el conocimiento necesario a los integrantes para desarrollar sus funciones correctamente.

#### 13.2 COPASST

El Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-COPASST, es el encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Entidad, fomentando la cultura de prevención y autocuidado con el fin de lograr condiciones de seguridad y salud apropiadas.

Se conformó el año 2024 con una vigencia de 2 años. Quedo definido en la resolución S2024000365 del 25 de abril de 2024. El COPASST está conformado por cuatro representantes del empleador y cuatro representantes de los trabajadores, de acuerdo con el tamaño de la entidad y como lo define la norma. Este equipo ha recibido una serie de capacitaciones donde se brinda el conocimiento y la asesoría necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

### 14. ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

#### 14.1 EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

Los exámenes médicos ocupacionales se realizan en el momento de ingreso del personal y se hacen de manera periódica o en caso de retiro. Los exámenes periódicos para INDEPORTES ANTIOQUIA se realizan cada dos años según el profesiograma establecido para la entidad.

Los exámenes médicos ocupacionales periódicos se realizaron en el año 2024 para el personal antiguo y se han realizado exámenes ocupacionales de ingreso, seguimiento y retiro según la necesidad de la entidad.

#### 14.2 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El diagnostico de condiciones de salud se realiza con los resultados de los exámenes médicos ocupaciones realizadas durante un periodo determinado; por tanto, este informe fue elaborado por la IPS COMFAMA con quien se realizan actualmente estos exámenes.

El informe emitido por la IPS muestra que el 40% de las personas evaluadas tienen un peso normal, el 38% se encuentra en sobrepeso, el 18% en obesidad y el 3% está en condición de delgadez.

Condición nutricional	Cantidad	Porcentaje
Delgadez	4	3%
Normal	50	41%
Sobrepeso	46	38%
Obesidad	22	18%

**Tabla 2. Condición nutricional INDEPORTES.**

El riesgo cardiovascular en la entidad muestra que el 89% de la población esta en un riesgo bajo, el 7% en un riesgo moderado y el 4% en un riesgo alto de padecer enfermedades cardiacas.

Grupo	Riesgo cardiovascular	Cantidad	Porcentaje
<b>A</b>	<b>Bajo</b>	109	89%
<b>B</b>	<b>Moderado</b>	8	7%
<b>C</b>	<b>Alto</b>	5	4%

**Tabla 3. Riesgo cardiovascular INDEPORTES.**

La evaluación de riesgo Osteomuscular nos indica que el 78% de la población está sin factores de riesgo importantes para el desarrollo de patologías osteomusculares, el 15% se encuentran con patologías leves o síntomas de patologías osteomusculares no agravadas por su labor y el 12% se encuentra con síntomas sugestivos o diagnósticos definidos de patologías principales del sistema osteomuscular.

Grupo	Cantidad	Porcentaje
<b>A</b>	95	78%
<b>B</b>	15	12%
<b>C</b>	12	10%

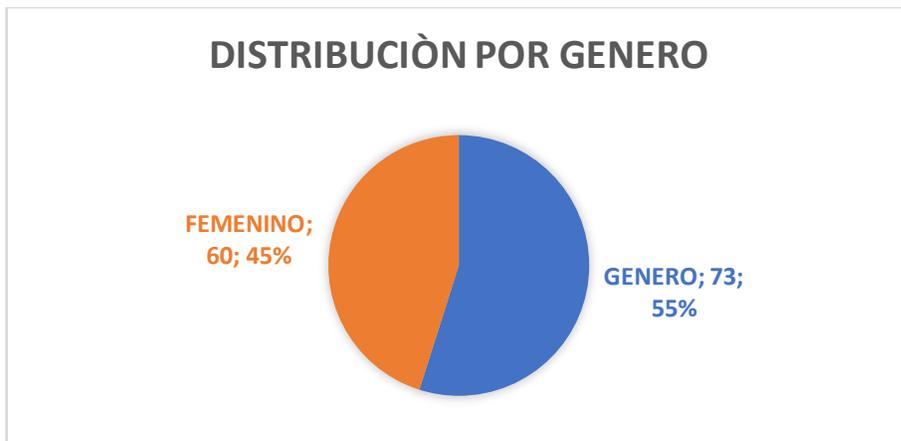
**Tabla 4. Riesgo Osteomuscular INDEPORTES.**

Los resultados de este informe son una base para el establecimiento del programa de estilos de vida saludables y las actividades de promoción y prevención de la salud de los servidores públicos de la entidad.

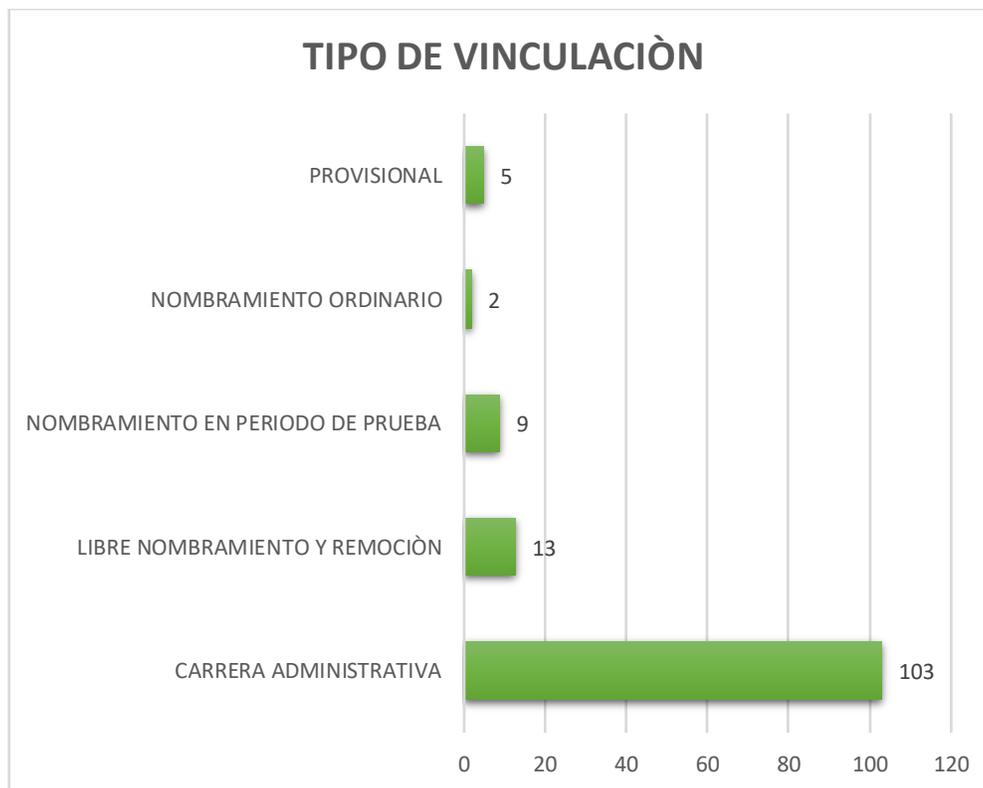
### 14.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

El perfil sociodemográfico de la entidad nos indica que hasta la fecha se tienen 132 funcionarios públicos de los cuales el 59% de la población es de género femenino y el 55% masculino.

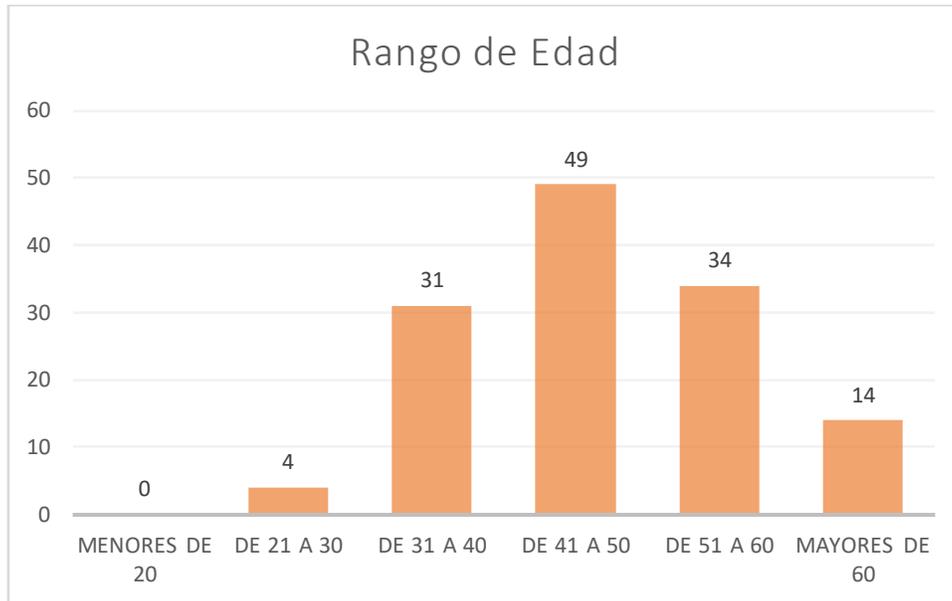
A continuación de muestran las gráficas de los datos más representativos del personal:



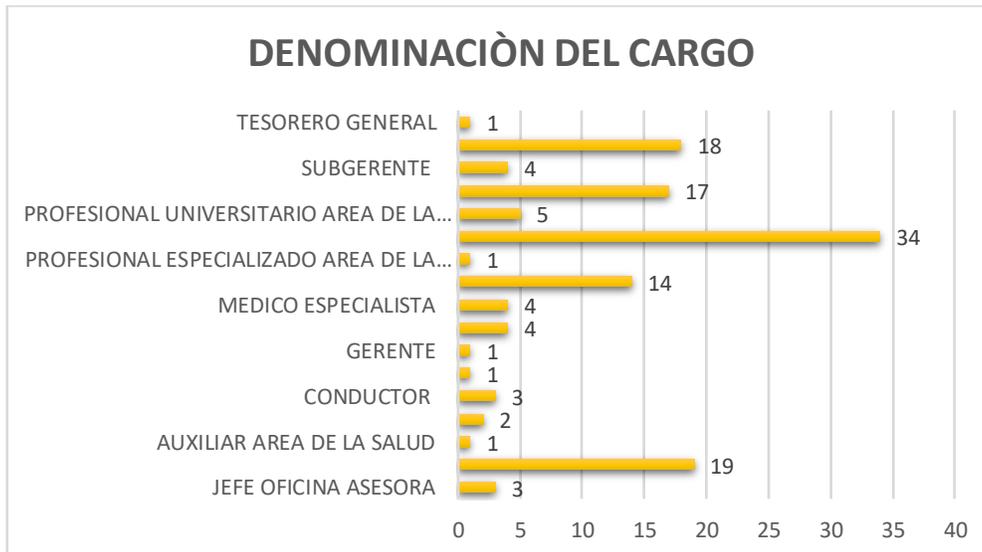
**Gráfica 5. Distribución por género**



**Grafica 6. Tipo de vinculación**



**Gráfico 7. Rango de edad**



**Gráfico 8. Denominación del cargo**

INDEPORTES ANTIOQUIA ha diseñado tres Sistemas de Vigilancia Epidemiológica como mecanismo para la promoción de la salud, la prevención y control de las enfermedades derivadas de los factores de riesgo por ocasión del trabajo. Estos sistemas son:

-SVE para riesgo Psicosocial

-SVE para riesgo biomecánico y desordenes musculoesqueléticos

Por medio de estos sistemas, se recolecta de manera sistemática y permanente información acerca de la salud de los funcionarios y contratistas, la cual permite identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y realizar seguimiento a los factores de específicos de cada sistema según los casos encontrados. Para la creación de estos SVE se aplicaron baterías de riesgo psicosocial, encuestas de condiciones de salud, auto reportes de puestos de trabajo y análisis de ausentismo por incapacidad medica de origen común y laboral.

Para el año 2024 se continuo con la actualización y divulgación de estos sistemas, dado el caso que la mitad del personal ingreso es muy nueva, se requería una nueva evaluación y plantear plan de trabajo para la intervención de los casos detectados.

#### **14.5 SEMANA DE LA SALUD**

Se realizo la semana de la salud del 28 de octubre al 1 de noviembre 2024 Y la semana del 17 de junio, donde se desarrollaron diferentes actividades de prevención y promoción de la salud de todos los funcionarios y contratistas de la entidad, se realizó tamizaje nutricional, relajación con aparatología, tamizaje cardiovascular, charlas de nutrición funcional, salud visual, finanzas personales, seguridad vial, comunicación asertiva, actividades recreativas como rumba aeróbica y se dio mucha importancia a la Salud Mental, dedicando dos días completos a este tema, con la divulgación del programa de salud mental, programa de prevención de consumo de alcohol y drogas, charlas sobre salud mental, obra de teatro de salud mental y acompañamientos psicológicos.

#### **15. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES**

##### **Cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – Año 2024**

Luego de la auditoría externa realizada, el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** de Indeportes Antioquia alcanzó un **porcentaje de cumplimiento del 98%** en el año 2024. Este resultado refleja un avance significativo en la implementación de las medidas establecidas, conforme a los estándares mínimos exigidos por la **Resolución 0312 de 2019**.

A lo largo del año 2024, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ha mostrado un progreso constante, lo que evidencia el compromiso de la entidad en garantizar un entorno laboral

seguro y saludable para todos sus funcionarios, contratistas y visitantes. Este avance ha sido posible gracias a la ejecución de programas, procedimientos y acciones de sensibilización que han permitido mejorar la cultura organizacional en torno a la seguridad y salud en el trabajo.

### **Plan de Trabajo para el 2025**

Con el objetivo de continuar con la mejora continua y lograr un cumplimiento aún más alto, se desarrollará un **Plan de Trabajo Anual para el 2025**, el cual buscará incrementar el porcentaje de cumplimiento y profundizar en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Este plan estará enfocado en:

- **Sensibilización continua** sobre los riesgos laborales y la importancia de la prevención.
- **Generación de espacios y entornos saludables** para los servidores, contratistas y visitantes, promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar físico y mental.
- **Fortalecimiento de programas y procedimientos** establecidos para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, asegurando la participación activa de todos los involucrados.

Este esfuerzo contribuirá no solo al cumplimiento normativo, sino también a la creación de una cultura organizacional más sólida, centrada en la salud y el bienestar integral de todos los miembros de Indeportes Antioquia.

### **Áreas de Mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Aunque el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** ha alcanzado avances significativos, es necesario continuar mejorando diversos procesos y programas dentro del sistema. Se hace crucial **fortalecer la sensibilización** y promover la participación activa de todos los servidores y contratistas en las actividades de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo es fomentar una **cultura organizacional centrada en la prevención y promoción de la salud**, el autocuidado, los hábitos y estilos de vida saludables, así como un buen clima organizacional y bienestar laboral.

Adicionalmente, se requiere el **apoyo de profesionales especializados** en seguridad y salud en el trabajo para garantizar el buen desarrollo del sistema, la implementación de actualizaciones necesarias y, en general, la mejora continua en la salud y seguridad de los servidores de la Entidad.

### **Recomendaciones y Acciones Necesarias:**

- **Recurso humano:** Es fundamental contar con personal capacitado y especializado para el adecuado desarrollo del SG-SST y la gestión ambiental dentro de la entidad.

- **Dotación de emergencia:** Se debe continuar con la dotación periódica de **elementos de emergencia para los botiquines** y para el equipo de la brigada de emergencias, asegurando que estén siempre disponibles y en buen estado.
- **Vigilancia Epidemiológica y Riesgo Psicosocial:** Se recomienda seguir asignando recursos al **Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) y al manejo del Riesgo Psicosocial**, con el fin de contribuir a la salud mental de los servidores y mejorar el clima laboral.
- **Sistema de alerta y alarma:** Es necesario implementar y adaptar un **sistema de alerta y alarma** para notificar de manera oportuna cualquier emergencia. Este sistema debe ser conocido por todo el personal y los visitantes, garantizando una respuesta rápida y efectiva en situaciones adversas que puedan poner en riesgo tanto la vida como la infraestructura de la entidad.
- **Presupuesto específico:** Para las próximas vigencias, es importante que se incluya en el **plan anual de adquisiciones** un rubro específico para el SG-SST, con el fin de cubrir las necesidades particulares de este sistema y asegurar su funcionamiento adecuado.

<b>Elaboró:</b>	Johanna Marcela Posada Llano Profesional Universitaria Oficina Talento Humano		16-01-2025
<b>Revisado y aprobado por:</b>	Claudia Patricia Vélez Escobar Jefe de Oficina Talento Humano		16-01-2025