

DIRECTIVA DE GERENCIA No. 007 DE 2026
(13 de enero de 2026)

"Por medio de la cual se adopta, el Plan Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P., para la vigencia 2026."

El Gerente Suplente de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. en uso de sus facultades legales y estatutarias y considerando que:

Que Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. es una sociedad anónima de naturaleza comercial, legalmente constituida como Empresa de Servicios Públicos Mixta, dotada de autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, cuyo régimen jurídico se encuentra determinado principalmente por la Ley 142 de 1994, rigiéndose en materia laboral por las normas del derecho privado, en especial el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales que gobiernan el trabajo y la prestación de servicios públicos esenciales.

Que la protección de la vida, la integridad física, la salud mental y el bienestar social de los trabajadores constituye un deber jurídico ineludible del empleador y un eje transversal de la responsabilidad social empresarial, en armonía con los principios constitucionales del trabajo en condiciones dignas y seguras, la dignidad humana y la función social de la empresa.

Que el Plan Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. para la vigencia 2026 se encuentra debidamente alineado con los objetivos definidos en el Plan Operativo, el Plan de Acción 2026 y el Plan Estratégico 2026–2030 de la Empresa, en particular con el objetivo estratégico denominado "Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)", en la medida en que constituye un instrumento de gestión preventiva y correctiva orientado a la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos laborales, a la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables, y a la protección efectiva de la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores, contribuyendo de manera directa a la continuidad del servicio, al cumplimiento normativo en materia de riesgos laborales y al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la prevención, la corresponsabilidad y la mejora continua.

Que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) no se limita al cumplimiento formal de obligaciones normativas, sino que comporta un enfoque integral de gestión preventiva del riesgo, orientado a la mejora continua de las condiciones de trabajo, al fortalecimiento de la cultura organizacional de autocuidado y corresponsabilidad, y a la sostenibilidad operativa de la Empresa.

Que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado en el Decreto 1072 de 2015, debe implementarse como un sistema dinámico, sistemático y documentado, estructurado bajo el ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), que permita anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores y demás partes interesadas.

Que la Ley 1562 de 2012 impone al empleador la obligación expresa de implementar el SG-SST, fortaleciendo el enfoque preventivo del Sistema General de Riesgos Laborales y ampliando las responsabilidades empresariales frente a la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados del trabajo.

Que el Decreto 1072 de 2015, en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, establece como obligación indelegable del empleador la formulación, ejecución y seguimiento de un Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe articularse con la evaluación inicial, la autoevaluación de estándares mínimos, el plan de mejora y la revisión por la alta dirección.

Que la Resolución 0312 de 2019 define los Estándares Mínimos del SG-SST, estableciendo criterios objetivos de verificación y niveles de cumplimiento exigibles, cuya observancia resulta obligatoria y verificable por las autoridades de inspección, vigilancia y control.

Que en cumplimiento de este marco normativo, CEDELCA S.A. E.S.P. formuló el Plan Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Vigencia 2026, documento técnico que integra los resultados de la evaluación inicial del sistema, la autoevaluación de estándares mínimos, la identificación de peligros, la valoración y priorización de riesgos, así como los programas, actividades, responsables, recursos, cronogramas e indicadores necesarios para la gestión preventiva integral.

Que el Plan Anual del SG-SST 2026 se concibe como un instrumento estratégico de planeación, gestión y control, orientado, entre otros objetivos, a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- b) Controlar los riesgos priorizados mediante la aplicación de la jerarquía de controles y controles operacionales eficaces.
- c) Fortalecer las competencias técnicas y comportamentales de los trabajadores mediante procesos de inducción, reinducción y capacitación continua.
- d) Promover la participación, consulta y corresponsabilidad a través del COPASST, el Comité de Convivencia Laboral y la Brigada de Emergencias.
- e) Mejorar el desempeño del sistema mediante indicadores, auditorías internas, investigación de incidentes y accidentes, y la implementación de acciones correctivas y preventivas.
- f) Garantizar el cumplimiento normativo, la trazabilidad documental y la sostenibilidad del SG-SST.

Que la adecuada implementación del SG-SST exige el compromiso expreso de la Alta Dirección, la asignación suficiente y oportuna de recursos y la participación de todos los niveles jerárquicos de la organización, sin perjuicio de las responsabilidades específicas asignadas a la Unidad de Recursos Humanos y al responsable del Sistema.

Que, en consecuencia, resulta necesario adoptar formalmente el Plan Anual del SG-SST 2026 y establecer lineamientos claros para su ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua.

En mérito de lo expuesto,

DECIDE:

PRIMERO: Adoptar el Plan Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2026 de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P., el cual se encuentra anexo a la presente Directiva y hace parte integral de la misma, siendo de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, directivos, contratistas y demás personas que desarrollen actividades bajo responsabilidad de la Empresa, conforme a su alcance y aplicabilidad.

SEGUNDO: Disponer que la ejecución del Plan Anual del SG-SST se realice de manera planificada, articulada y compatible con la continuidad operativa y la adecuada prestación del servicio, garantizando que las actividades preventivas, formativas, de control y de seguimiento se integren a los procesos misionales y de apoyo, sin generar afectaciones injustificadas a la operación empresarial.

TERCERO: Encargar a la Unidad de Recursos Humanos la coordinación, implementación, seguimiento y verificación del Plan Anual del SG-SST, debiendo presentar informes periódicos de avance y cumplimiento a las instancias que correspondan, con el fin de asegurar el logro de los objetivos, el cumplimiento normativo y la adopción oportuna de acciones de mejora.

CUARTO: Disponer la socialización y divulgación del Plan Anual del SG-SST 2026 y de la presente Directiva a todos los colaboradores de CEDELCA S.A. E.S.P., garantizando su conocimiento, apropiación y cumplimiento, como parte del fortalecimiento de la cultura institucional de prevención, autocuidado y corresponsabilidad.

QUINTO: La presente Directiva rige a partir de la fecha de su expedición y tendrá aplicación durante la vigencia 2026, sin perjuicio de las actualizaciones o ajustes que se requieran por cambios normativos, operacionales o por los resultados del seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dada en Popayán (Cauca), a los trece (13) días del mes de enero de 2026.


PEDRO ELÍAS ROJAS CÁCERES
Gerente Suplente
CEDELCA S.A. E.S.P.

Proyectó: José Ramiro Sandoval Mosquera – Jefe de URH.
Revisó: Claudio Fernando Cruz Roa – PUII de URH.

CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA – CEDELCA S.A. E.S.P.

ANEXO No. 01:

**PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
VIGENCIA 2026**



Popayán (Cauca), 13 de enero de 2026

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) VIGENCIA 2025

1. INTRODUCCIÓN:

1.1. Justificación:

La elaboración del Plan Anual de Trabajo para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A. E.S.P. constituye un pilar fundamental para garantizar la protección integral de los empleados, cumplir con las disposiciones normativas vigentes y optimizar el desempeño operativo de la organización. Este documento no solo responde a requisitos legales, sino que también consolida el compromiso de CEDELCA con el bienestar de su talento humano y su responsabilidad social empresarial.

En Colombia, el marco normativo liderado por el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) exige la implementación del SG-SST y, dentro de sus obligaciones, la formulación de un plan de trabajo anual con objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos. Dicho plan debe alinearse con los Estándares Mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, que refuerza la necesidad de elaborar, ejecutar y hacer seguimiento al plan anual, articulándolo con la autoevaluación y el plan de mejora.

Un plan anual bien diseñado permite identificar, evaluar y mitigar los riesgos inherentes al entorno laboral, creando un ambiente seguro y saludable para los colaboradores. Esto adquiere especial relevancia en el sector eléctrico y de generación (actividades de alta exposición), donde pueden coexistir factores de riesgo físico, químico, ergonómico y psicosocial. La implementación de medidas preventivas no solo reduce la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, sino que también protege el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores, promoviendo su desarrollo integral. En esa línea, la gestión preventiva debe incorporar actualizaciones normativas relacionadas con la prevención de violencias y el acoso sexual en el ámbito laboral, por su relación directa con el riesgo psicosocial y la cultura de trabajo seguro.

La seguridad laboral tiene un impacto directo en la productividad empresarial. Un entorno seguro y controlado minimiza interrupciones en las operaciones causadas por incidentes, mejora la calidad del servicio prestado a los usuarios y fomenta la sostenibilidad operativa. Además, la inversión en prevención contribuye a la reducción de costos asociados a indemnizaciones, sanciones legales y pérdida de reputación por incumplimientos normativos. Desde la perspectiva del desarrollo del talento humano, el Plan Anual de Trabajo del SG-SST fortalece la cultura de prevención y autocuidado entre los empleados. La formación continua en prácticas seguras y la participación en la gestión de riesgos potencian sus competencias, motivación y sentido de pertenencia, alineándolos con los objetivos estratégicos de la organización. La implementación eficaz del SG-SST es un reflejo del compromiso de CEDELCA con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

El ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) sustenta la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, permitiendo la mejora continua de los procesos y la adaptación a las necesidades dinámicas de la organización. Este enfoque asegura que las acciones implementadas sean efectivas, eficientes y alineadas con la estrategia corporativa.

En resumen, el Plan Anual de Trabajo para el SG-SST de CEDELCA S.A. E.S.P. es más que una obligación normativa; es una herramienta estratégica para proteger la integridad de los trabajadores, optimizar las operaciones, promover el desarrollo humano y fortalecer la sostenibilidad y competitividad de la empresa.

2. MARCO CONCEPTUAL:

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Sistema de gestión basado en el ciclo PHVA que integra políticas, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y mejora continua, orientado a anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas, promoviendo una cultura de prevención y autocuidado.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en términos de lesión, enfermedad, afectación a la salud, daño a la propiedad o al ambiente de trabajo.

Riesgo laboral: Combinación entre la probabilidad de que ocurra un evento peligroso y la severidad de sus consecuencias, derivada de la exposición a uno o varios peligros presentes en el entorno de trabajo.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Declaración formal de la alta dirección que establece el compromiso con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, la mejora continua del SG-SST, el cumplimiento de requisitos legales aplicables y la asignación de responsabilidades y recursos.

Estándares Mínimos del SG-SST: Requisitos obligatorios establecidos por la Resolución 0312 de 2019, que definen el nivel mínimo de gestión que deben cumplir empleadores y contratantes, incluyendo (entre otros) política, capacitación, identificación de peligros, plan anual, gestión de emergencias, evaluación y mejora.

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Determinación de Controles: Proceso técnico y sistemático para identificar peligros, analizar y valorar riesgos, y definir controles eficaces priorizando la jerarquía de controles (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, administrativos y EPP).

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Órgano de participación conformado por representantes del empleador y de los trabajadores,

que apoya la promoción, vigilancia y recomendaciones para el cumplimiento del SG-SST y la mejora de las condiciones de trabajo.

Medicina del Trabajo y Promoción y Prevención: Conjunto de actividades orientadas a la vigilancia de la salud, promoción de hábitos saludables, prevención de enfermedades laborales y atención oportuna, articuladas con los riesgos identificados y los programas de intervención del SG-SST.

Elementos de Protección Personal (EPP): Equipos destinados a proteger al trabajador de riesgos específicos. Deben seleccionarse según el riesgo y usarse como medida complementaria, priorizando controles en la fuente, medio y método de trabajo antes que el EPP.

Factores psicosociales: Condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que pueden afectar el bienestar mental y social (carga de trabajo, liderazgo, comunicación, jornada, violencia, acoso, entre otros). Su gestión es clave para un ambiente laboral saludable e incluye acciones para prevenir y atender conductas de violencia y acoso, incluido el acoso sexual en el contexto laboral, conforme a obligaciones recientes para empleadores.

Cultura de prevención: Conjunto de valores, actitudes y prácticas organizacionales que favorecen el autocuidado, el reporte, la participación, el aprendizaje de incidentes y el cumplimiento de los requisitos del SG-SST.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Compromiso corporativo con la sostenibilidad que, en SST, se refleja en la protección de la vida y salud, la debida diligencia en prevención y la mejora de condiciones laborales en armonía con el entorno.

Bienestar integral de los trabajadores: Enfoque que abarca salud física, mental y social, promoviendo condiciones de trabajo seguras, equilibrio laboral y desarrollo personal/profesional dentro de un ambiente de respeto y prevención.

3. MARCO LEGAL:

El Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se fundamenta en un marco normativo robusto que regula la prevención de riesgos laborales, la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables, y el cumplimiento de obligaciones por parte de empleadores, trabajadores, contratistas y demás actores del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. A continuación, se relacionan las principales disposiciones aplicables para la implementación, seguimiento y mejora del SG-SST:

A. Normas marco del SG-SST y del Sistema General de Riesgos Laborales:

Constitución Política de Colombia: La Constitución Política de Colombia constituye el fundamento jurídico superior del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al reconocer el trabajo en condiciones dignas y justas, la protección de la salud y la seguridad social como derechos y deberes de obligatorio cumplimiento. Estos mandatos imponen al empleador una obligación directa e ineludible de prevenir los riesgos derivados del trabajo y de garantizar la protección efectiva de la vida, la integridad física y la salud mental de los trabajadores, dotando al SG-SST de un carácter imperativo y no meramente programático.

Código Sustantivo del Trabajo (CST): El Código Sustantivo del Trabajo constituye la base legal del derecho laboral colombiano y el punto de partida normativo de las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Establece deberes generales de prevención, de provisión de condiciones seguras y de adopción de medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, así como obligaciones correlativas a cargo de los trabajadores. Su relevancia radica en que legitima jurídicamente la exigencia de ambientes laborales seguros y sustenta el desarrollo normativo posterior del SG-SST.

Ley 9 de 1979 – Código Sanitario Nacional: Esta ley introduce el enfoque sanitario en los ambientes laborales y establece obligaciones relacionadas con el saneamiento básico, la higiene industrial, la calidad de los ambientes de trabajo y el control de factores de riesgo que puedan afectar la salud humana. Constituye el fundamento jurídico del control sanitario de los lugares de trabajo y de la adopción de medidas preventivas frente a riesgos físicos, químicos y biológicos.

Resolución 2400 de 1979 – Estatuto de Seguridad Industrial: Desarrolla de manera técnica las condiciones mínimas de seguridad e higiene que deben cumplir los establecimientos de trabajo, regulando aspectos locativos y operativos como iluminación, ventilación, pisos, escaleras, barandas, máquinas, herramientas, señalización, orden y aseo. A pesar de su antigüedad, mantiene plena vigencia y constituye un referente obligatorio en inspecciones locativas, investigaciones de accidentes y procesos sancionatorios.

Decreto Ley 1295 de 1994: Organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Sistema General de Riesgos Laborales, definiendo conceptos esenciales como accidente de trabajo y enfermedad laboral, regulando las prestaciones asistenciales y económicas, estableciendo las responsabilidades del empleador y asignando funciones a las Administradoras de Riesgos Laborales. Esta norma constituye el pilar estructural del sistema de protección frente a los riesgos derivados del trabajo.

Ley 1562 de 2012: Modifica el Decreto Ley 1295 de 1994 y transforma de manera sustancial el enfoque del sistema hacia la Seguridad y Salud en el Trabajo, sustituyendo el concepto de salud ocupacional. Introduce el deber expreso de implementar el SG-SST, fortalece la gestión preventiva del riesgo, amplía la cobertura del sistema y refuerza las obligaciones del empleador en materia de identificación, evaluación y control de los peligros laborales.

Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo: En su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, reglamenta de manera integral el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Define su estructura, principios, responsabilidades, el ciclo de mejora continua PHVA, la evaluación inicial, el plan anual de trabajo, la auditoría interna, la revisión por la alta dirección y la obligación de mejora continua. Constituye la norma central que articula todas las obligaciones del SG-SST y el principal soporte jurídico del Plan Anual.

Resolución 0312 de 2019: Establece los Estándares Mínimos del SG-SST, diferenciados según el tamaño de la empresa y el nivel de riesgo. Define criterios objetivos de evaluación, puntajes exigibles y acciones obligatorias cuando se identifiquen brechas, convirtiéndose en el instrumento técnico y jurídico de referencia para la verificación del sistema por parte del Ministerio del Trabajo.

Decreto 472 de 2015: Regula los criterios para la graduación de multas y la imposición de sanciones administrativas por infracciones a las normas de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, estableciendo factores de agravación y atenuación, reincidencia y gravedad de la infracción, lo que refuerza la exigibilidad real del SG-SST.

Ley 1610 de 2013: Fortalece las facultades de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo, ampliando el alcance del régimen sancionatorio en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo, incrementando la responsabilidad jurídica del empleador frente al incumplimiento del sistema.

Decreto 768 de 2022: Actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y deroga el Decreto 1607 de 2002. Esta norma resulta determinante para establecer la clase de riesgo de la empresa, la tarifa de cotización a la ARL y el nivel de exigencia técnica aplicable al SG-SST.

Resolución 1401 de 2007: Regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo como obligación indelegable del empleador, exigiendo la identificación de causas inmediatas y básicas, la definición de acciones correctivas y preventivas y la conservación de la documentación como parte integral del SG-SST.

Resolución 2346 de 2007, modificada por la Resolución 1918 de 2009: Regula la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de la historia clínica ocupacional, definiendo los tipos de evaluaciones, los principios de confidencialidad y las responsabilidades del empleador en la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Decreto 1477 de 2014: Adopta la Tabla de Enfermedades Laborales y orienta la estructuración de los Programas de Vigilancia Epidemiológica, integrando la gestión de la salud al enfoque preventivo del SG-SST.

Decreto 723 de 2013: Regula la afiliación obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales de contratistas vinculados mediante contratos de prestación de servicios y de trabajadores independientes que desarrollen actividades de alto riesgo, estableciendo responsabilidades para la empresa contratante.

Decreto 055 de 2015: Regula la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales cuando desarrollan prácticas o actividades que implican exposición al riesgo, definiendo las responsabilidades de las instituciones educativas y de las entidades receptoras.

Resolución 4272 de 2021: Establece los requisitos mínimos de seguridad para el trabajo en alturas, regulando responsabilidades, niveles de capacitación, certificaciones, sistemas de protección contra caídas y controles operativos, siendo de aplicación estricta en actividades del sector eléctrico.

Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE: Establece requisitos técnicos obligatorios para las instalaciones eléctricas, orientados a la protección de la vida, la salud y los bienes, constituyendo un control técnico crítico que debe integrarse al SG-SST en empresas del sector energético.

Resolución 5018 de 2019: Define lineamientos técnicos aplicables a los procesos de generación y comercialización de energía, con incidencia directa en la seguridad industrial y operativa.

Ley 1503 de 2011 y Resolución 20223040040595 de 2022 – Ministerio de Transporte: Regulan la obligación de diseñar, implementar y verificar los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, integrando el riesgo vial laboral al SG-SST.

Resolución 2764 de 2022: Actualiza la batería de instrumentos para la evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial, estableciendo criterios técnicos para su identificación, medición, análisis y control.

Ley 1010 de 2006 y Resolución 1956 de 2008: Regulan la prevención, corrección y sanción del acoso laboral y la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, integrando la gestión del clima laboral al SG-SST.

Ley 2365 de 2024: Establece obligaciones específicas para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral, reforzando el deber del empleador de adoptar políticas, rutas de atención y medidas de protección.

Ley 2191 de 2022: Reconoce el derecho a la desconexión laboral y obliga a adoptar políticas internas orientadas a proteger la salud mental, el descanso y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Resolución 0256 de 2014 – Dirección Nacional de Bomberos: Regula la conformación, capacitación y entrenamiento de brigadas contra incendio y sirve

como referente técnico para los planes de preparación y respuesta ante emergencias, especialmente en sectores industriales y energéticos.

Ley 55 de 1993, Decreto 1973 de 1995 y Decreto 1609 de 2002: Incorporan al ordenamiento jurídico colombiano el Convenio 170 de la OIT y regulan el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas, estableciendo principios de prevención, capacitación, control del riesgo químico y atención de emergencias.

4. OBJETIVOS:

4.1. Objetivo General:

Implementar, mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en CEDELCA S.A. E.S.P., mediante estrategias orientadas al cumplimiento de los requisitos legales, la autoevaluación de Estándares Mínimos y la gestión integral de peligros y riesgos, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y mejorar las condiciones de los ambientes de trabajo.

4.2. Objetivos Específicos:

- a)** Implementar herramientas y metodologías para identificar peligros, evaluar/valorar riesgos y determinar controles en los diferentes procesos de la empresa, reduciendo la probabilidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- b)** Desarrollar y ejecutar programas de inducción, reinducción, formación y capacitación para fortalecer competencias en trabajo seguro, autocuidado, reporte oportuno y cumplimiento de procedimientos y controles operacionales.
- c)** Asegurar que las actividades del SG-SST se ejecuten conforme al Decreto 1072 de 2015 y a los Estándares Mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, incluyendo la elaboración, ejecución y seguimiento del Plan Anual de Trabajo, y la actualización de la matriz legal aplicable.
- d)** Diseñar e implementar mecanismos de seguimiento, medición, auditoría interna y revisión que permitan verificar la efectividad del SG-SST, identificar oportunidades de mejora y definir acciones correctivas y preventivas.
- e)** Diseñar y ejecutar programas de intervención priorizados (p. ej., EPP, ergonomía, riesgo psicosocial, estilos de vida saludables, preparación y respuesta ante emergencias), incorporando acciones para prevenir violencias y acosos, incluido el acoso sexual en el contexto laboral, cuando aplique.

5. ADOPCIÓN:

En virtud de las normas, lineamientos y objetivos previamente descritos, y reconociendo la importancia de garantizar un entorno laboral seguro y saludable, CEDELCA S.A. E.S.P. adopta el Plan Anual de Trabajo del SG-SST para la vigencia correspondiente. Este plan, anexo al presente documento y parte integral del mismo, se formula para dar cumplimiento a la normatividad vigente, en particular el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, y para atender las necesidades específicas de la organización y sus trabajadores.

El cumplimiento del Plan es de carácter obligatorio para todas las áreas y niveles jerárquicos de la organización, y requiere la participación de trabajadores, supervisores, directivos, contratistas (cuando aplique) y demás partes interesadas. Cada actividad, programa y medida definida busca salvaguardar la integridad física, mental y social de los trabajadores, optimizando a su vez la continuidad y eficiencia operativa.

El Plan se ejecutará conforme a los términos, responsables y plazos establecidos en su cronograma, asegurando un enfoque sistemático y preventivo en la gestión de riesgos. Los responsables designados deberán realizar el seguimiento y la evaluación periódica de las actividades programadas, verificando su eficacia, documentando evidencias y proponiendo ajustes cuando se identifiquen desviaciones, cambios en el contexto o nuevas prioridades de intervención.

6. CONTENIDO:

El Plan Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de CEDELCA S.A. E.S.P. se formula en cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia y a partir de un análisis integral de las condiciones propias de la Empresa, las expectativas y necesidades de los trabajadores y los resultados de la evaluación inicial del SG-SST, en los términos previstos en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.

Este ejercicio diagnóstico constituye el insumo técnico que orienta la gestión preventiva, en la medida en que permite identificar brechas en la implementación del sistema, priorizar los riesgos existentes y definir, de manera estructurada, el plan anual de trabajo o la actualización del plan vigente, según corresponda. De forma complementaria, la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos se desarrollan y actualizan, como mínimo, con periodicidad anual y siempre que se presenten cambios relevantes en los procesos, en las condiciones de trabajo o la ocurrencia de eventos significativos, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015.

En este contexto, el Plan Anual del SG-SST se concibe como un instrumento de planeación y control que articula las acciones, responsables, recursos, evidencias y cronogramas necesarios para garantizar la mejora continua del sistema y el cumplimiento de las obligaciones legales y técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Con base en lo anterior, el Plan contempla, como mínimo, los siguientes componentes:

- a) Políticas de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** En este componente se ejecutan dos acciones programadas para febrero. Primero se realizará la revisión formal de las políticas del SG-SST, verificando su vigencia y la necesidad de actualización. La matriz exige que el producto quede como políticas firmadas por el Representante Legal, con control documental. La evidencia asociada, además de la política del SG-SST, incorpora la existencia de políticas conexas que el instrumento menciona (por ejemplo, lineamientos institucionales de prevención y atención del acoso sexual y política de derechos humanos), en la medida en que formen parte del marco de gestión y control interno del sistema. Segundo, se realizará la socialización de la política con el COPASST y los colaboradores, dejando soportes de divulgación como evidencia (registros de socialización, actas, listados, comunicaciones y/o piezas internas según el mecanismo utilizado).
- b) Desarrollo de actividades de ARL:** El componente se estructura en dos momentos: definición/planeación y ejecución con seguimiento. En febrero se definirá con el(la) asesor(a) de ARL POSITIVA el plan de trabajo anual, alineado con necesidades de la organización. El soporte previsto es el plan de trabajo con la ARL y su evidencia es la trazabilidad de la planeación y concertación. Posteriormente, la matriz dispone la ejecución y seguimiento de actividades brindadas por la ARL en un ciclo distribuido entre agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Esto implica programar y realizar las intervenciones pactadas, levantar soportes de ejecución (memorias, actas, listados, registros) y consolidar el seguimiento de resultados y compromisos derivados, de modo que la asistencia técnica de la ARL se traduzca en productos verificables dentro del SG-SST.
- c) Inducción y Reinducción del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Este componente tiene tres ítems consecutivos. En febrero se realizará la capacitación de inducción y reinducción del SG-SST para colaboradores, dejando como soporte el acta de inducción y reinducción y los registros correspondientes. En el mismo mes (febrero) se aplicará la evaluación de la inducción y reinducción mediante el soporte definido en la matriz (FTGAF72 diligenciado por los trabajadores), con lo cual se documenta participación y verificación del proceso. Finalmente, en marzo se elaborará el informe de resultados del diligenciamiento del soporte (la matriz lo referencia como FTGFA72/FTGAF72 en sus campos), consolidando hallazgos del proceso, brechas de comprensión o apropiación y requerimientos de ajuste, generando como evidencia el informe de inducción y reinducción.

- d) Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles:** En este componente se ejecutan dos acciones programadas para febrero. La primera es la actualización de las matrices de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, con soporte documental expreso: matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles (en la matriz se menciona como instrumento base). Esto implica revisar procesos, áreas, tareas y condiciones de operación para mantener la matriz vigente, con trazabilidad de cambios y controles definidos. La segunda acción, también en febrero, es la socialización de la matriz con los colaboradores, dejando como evidencia los soportes de divulgación (registros, actas o constancias), de modo que los controles y medidas definidas sean comunicados y apropiados por quienes ejecutan el trabajo.
- e) Instrumento de verificación de requisitos legales:** Este componente contiene un ítem programado para febrero: la actualización del instrumento de verificación de requisitos legales. El soporte indicado es el propio instrumento (matriz o formato de verificación) y la evidencia es el instrumento actualizado, que debe permitir identificar obligaciones aplicables en SST y su correspondencia con evidencias internas de cumplimiento. El alcance operativo aquí es mantener la trazabilidad normativa mediante revisión y actualización del registro de requisitos, para asegurar que la organización tenga control verificable sobre obligaciones vigentes.
- f) Inspecciones locativas y de seguridad:** La matriz desarrolla este componente en cuatro ítems con programación distribuida. En marzo se realizará la contratación para la certificación de extintores, botiquines y medios para la vigencia 2026 con el Cuerpo de Bomberos de Popayán. El soporte es el Programa de Inspecciones de Seguridad y la evidencia asociada incluye los formatos de inspección sobre condiciones de seguridad, botiquines y extintores, además de los soportes contractuales y de prestación del servicio según aplique. En abril se ejecutarán las inspecciones conforme a la periodicidad del programa, utilizando formatos para verificar extintores, botiquines de emergencia y condiciones de seguridad. Luego, la matriz prevé un consolidado de condiciones identificadas en dos momentos del año: abril y octubre, consolidando hallazgos de las inspecciones realizadas y generando como evidencia el formato consolidado de condiciones inseguras. Finalmente, se elaborarán informes de gestión de resultados de inspecciones en mayo y noviembre, con evidencia de reporte de hallazgos, permitiendo trazabilidad de hallazgos, acciones y seguimiento.
- g) COPASST, CCL y Brigada de Emergencias:** Este componente contempla un ítem programado para enero orientado al acompañamiento y aseguramiento documental de los organismos. El soporte previsto son actas y formatos de asistencia, lo cual implica organizar y asegurar: convocatorias, sesiones, registros de participación, compromisos y su trazabilidad, tanto para el COPASST como para el Comité de Convivencia Laboral (CCL) y la Brigada de Emergencia,

dejando evidencias consistentes (actas, listados, formatos) que permitan verificar funcionamiento y cumplimiento de deberes asociados.

- h) Plan de preparación y respuesta ante emergencias:** La matriz distribuye este componente en tres ítems. En enero se realizará la actualización del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, con soporte documental explícito (el plan) y evidencia del plan actualizado. En febrero se ejecutará la capacitación del Plan de Emergencias a la brigada y a los colaboradores, dejando evidencia mediante formatos de asistencia, actas o registros de formación. Finalmente, en octubre se realizará un simulacro con su respectivo informe, documentando resultados, observaciones y acciones de mejora; la evidencia prevista es el informe del simulacro.
- i) Incidentes y accidentes de trabajo:** Este componente se ejecuta en tres ítems concentrados en el segundo semestre, con programación en agosto y octubre según la matriz. Primero, en agosto, se realizará la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo, con soporte en los formatos de reporte e investigación y evidencia en el informe de investigación. Segundo, en octubre, se consolidará el reporte estadístico de los accidentes y/o incidentes, generando evidencia mediante informe estadístico. Tercero, también en octubre, se desarrollará la realización de plan de acción a partir de incidentes y accidentes, con evidencia en el plan de acción de accidentes e incidentes, orientado a definir medidas correctivas/preventivas y su seguimiento.
- j) Medicina preventiva y del trabajo:** La matriz contempla nueve actividades asociadas, con programación distribuida entre marzo, abril, mayo, junio y julio. En marzo se realizará la definición y programación de actividades de medicina preventiva, con soporte en la definición del componente y evidencia asociada a la programación. En abril se ejecutará la caracterización de condiciones de salud, dejando como evidencia el informe de caracterización. En mayo se realizará la programación de las actividades de medicina laboral orientadas al desarrollo de actividades de promoción y prevención, con evidencia en la programación y soportes de gestión. En junio se realizarán dos acciones: la jornada de vacunación (evidenciada con acta de jornada y soporte fotográfico) y el diagnóstico inicial de las condiciones de salud (evidenciado mediante informe de diagnóstico inicial). En julio se ejecutan cuatro actividades: campaña para prevención de riesgo cardiovascular (evidenciada con acta y soporte fotográfico), programar día saludable (evidencia: programación de la actividad), realizar el día saludable (evidencia: acta y soporte fotográfico) y reporte de la gestión desarrollada de medicina preventiva y del trabajo (evidencia: informe de reporte de hallazgos). En conjunto, la matriz busca que el componente quede soportado en caracterizaciones, diagnósticos, actas de jornadas/campañas, registros fotográficos y reportes de hallazgos, con programación y ejecución verificable.
- k) Entrega elementos de protección personal:** Este componente se despliega en tres actividades. En marzo se realizará el levantamiento de información para

definir EPP por cargo y su certificación, con soporte de la caracterización y evidencia en la matriz de identificación y control de EPP. En abril se realizará la entrega de EPP a los colaboradores, con evidencia mediante formatos de entrega (actas/constancias firmadas). Posteriormente, en mayo y noviembre se ejecutará el seguimiento a la entrega de EPP, con evidencia en informes de reporte de hallazgos, lo que implica verificar cobertura, reposición cuando aplique y trazabilidad documental de la gestión.

- I) **Actividades de promoción y prevención:** La matriz concentra este componente en dos ítems para septiembre. En primer lugar, se realizará el levantamiento de información para realizar actividades de promoción y prevención, con evidencia en el consolidado de información. En segundo lugar, se ejecutarán las actividades de promoción y prevención (la matriz las denomina "Campañas"), con evidencia en acta y soporte fotográfico. Esto exige planeación operativa previa (consolidado) y ejecución documentada de campañas con soportes verificables.
- m) **Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes músculo esqueléticos:** En la matriz este componente aparece únicamente como título, sin ítems diligenciados en las filas siguientes. En términos de ejecución del plan anual, ello implica que el componente está previsto dentro del SG-SST, pero requiere que se definan formalmente sus actividades, documentación, evidencias y cronograma (por ejemplo, caracterización de exposición, evaluación del riesgo biomecánico, definición de intervenciones, seguimiento e indicadores), para que sea gestionable y auditável con el mismo nivel de trazabilidad del resto del plan.
- n) **Situaciones de trabajo:** Este componente se compone de cuatro actividades, con programación en agosto y noviembre. En agosto se realizará el diagnóstico inicial (evidencia: informe de diagnóstico inicial). En el mismo mes (agosto) se efectuará la caracterización inicial de las condiciones de salud, con evidencia en el informe de caracterización. En noviembre se elaborará un consolidado de la información y/o resultados del proceso de caracterización, con evidencia en el consolidado correspondiente. Finalmente, también en noviembre, se efectuará el reporte de la gestión desarrollada del componente, con evidencia en informe de reporte de hallazgos. La lógica de la matriz es: diagnóstico y caracterización (levantamiento técnico), consolidación (sistematización) y reporte de hallazgos (resultado y recomendaciones).
- o) **Condiciones de salud músculo esquelético:** Este componente contiene tres actividades. En marzo se realizará el levantamiento de información sobre condiciones de salud músculo esquelética de los colaboradores, con evidencia en consolidado de información. En abril se desarrollará una campaña preventiva, con evidencia en acta y soporte fotográfico. Luego, en septiembre se ejecutará la recolección y sistematización de información para la prevención de desórdenes músculo esqueléticos, con evidencia en consolidado de información. La matriz, en consecuencia, plantea una línea de trabajo que

combina línea base, intervención preventiva documentada y seguimiento mediante consolidación de información.

- p) Programa de vigilancia epidemiológica para prevención riesgo cardiovascular:** La matriz contempla cuatro actividades entre abril, mayo, septiembre y octubre. En abril se programarán las actividades de prevención de riesgo cardiovascular, con evidencia en la programación de la actividad. En mayo se ejecutará una campaña asociada al componente, con evidencia en acta y soporte fotográfico. En septiembre se realizará el levantamiento de información para prevenir el riesgo cardiovascular, con evidencia en consolidado de información. Finalmente, en octubre se realizará una jornada de actividad física, con evidencia mediante acta y soporte fotográfico. El componente, según la matriz, integra programación, campaña, levantamiento de información y jornada práctica con soportes verificables.
- q) Actividades de orden y aseo: Este componente se desarrolla en cuatro actividades.** En mayo se ejecutará el diagnóstico inicial de orden y aseo (evidencia: informe de diagnóstico inicial). En junio se realizará una campaña (evidencia: acta y soporte fotográfico). En septiembre se repetirá el levantamiento de información (evidencia: consolidado de información). Y en octubre se implementará una jornada de organización, con evidencia en acta y soporte fotográfico. En la matriz, esto supone intervención continua basada en diagnóstico, campañas y jornadas, con soporte documental que permite verificar mejoras en condiciones locativas y de seguridad asociadas.
- r) Prevención y protección contra caídas de alturas:** Este componente tiene un ítem programado para abril y define un estándar de cumplimiento para evitar incidentes asociados al trabajo en alturas. La matriz lo plantea como cumplimiento de estándares de seguridad para prevenir incidentes, con recursos humanos/económicos/técnicos. Operativamente, esto implica ejecutar las acciones que la organización tenga definidas para gestión del riesgo de alturas (competencias, controles, procedimientos y verificaciones), dejando los soportes y evidencias exigibles dentro del SG-SST según el alcance real de exposición al riesgo.
- s) Auditoría del SG-SST:** Este componente se desarrolla en dos actividades programadas en noviembre. Primero se realizará la auditoría interna del sistema de gestión, especificando en la matriz que se hará por un tercero calificado, con evidencia en el informe de auditoría y soportes asociados al ejercicio auditor (plan, listas de verificación, hallazgos). Segundo, se ejecutará la revisión por alta gerencia de la implementación del SG-SST, con evidencia en el informe de revisión por gerencia, que debe recoger el análisis de resultados del sistema, hallazgos, cumplimiento del plan, necesidades de recursos y decisiones para mejora.
- t) Evaluación de los estándares mínimos:** Este componente contiene un ítem programado para diciembre: la evaluación del cumplimiento de estándares

mínimos mediante la aplicación de la Resolución 0312 de 2019. La evidencia prevista es el formato diligenciado de evaluación (o el instrumento adoptado) y el soporte del análisis resultante, que permite consolidar el nivel de cumplimiento y orientar planes de mejora.

u) Lineamientos en SST en los procesos de generación y comercialización (5018):

La matriz incorpora dos actividades, ambas soportadas en "formato de evaluación" y con recursos humanos, técnicos, tecnológicos y económicos; sin embargo, no marca mes programado en el cronograma (columna "P" aparece vacía), por lo que el plan anual requiere definir la programación para asegurar seguimiento. La primera actividad corresponde a la adecuación e implementación técnica de los lineamientos SST de la Resolución 5018 de 2019 en los procesos de generación y comercialización, lo que implica ajustar procedimientos, instructivos y controles SST asociados y dejar evidencia de aplicación y verificación. La segunda actividad corresponde a la implementación técnica del RETIE (2024), enfocada en ejecutar acciones de cumplimiento de requisitos aplicables en las instalaciones, con evidencia de aplicación y evaluación conforme al instrumento definido.

7. RESPONSABLES:

La coordinación técnica, administrativa y el seguimiento del Plan Anual del SG-SST estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos, quien liderará la planeación, ejecución, verificación, consolidación de evidencias e informes de avance. La ejecución del plan es de carácter transversal y requiere la participación de todas las áreas, jefaturas y trabajadores; el COPASST actuará como instancia de apoyo y seguimiento, y la ARL brindará el acompañamiento técnico conforme a su rol.

8. COMPROMISO:

En CEDELCA S.A. E.S.P. reafirmamos nuestro compromiso con la creación y el sostenimiento de un entorno laboral que priorice la seguridad y la salud de todos nuestros colaboradores. Reconocemos que el éxito y la sostenibilidad de la organización están estrechamente ligados al bienestar integral de quienes la conforman. Por esta razón, el Plan Anual de Trabajo del SG-SST se concibe como una herramienta estratégica que trasciende el cumplimiento normativo, e incorpora acciones concretas orientadas a la prevención, la protección y el fortalecimiento de una cultura de autocuidado.

Este Plan refleja nuestra determinación de gestionar la seguridad y salud en el trabajo con criterios de mejora continua. Nos comprometemos a identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos de manera proactiva, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables. Asimismo, promovemos la participación y consulta de los trabajadores y sus instancias de representación (COPASST), fortaleciendo comportamientos seguros, el reporte oportuno y el aprendizaje organizacional.

De igual forma, CEDELCA S.A. E.S.P. ratifica su compromiso de asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la ejecución del Plan, asegurar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y mantener una gestión preventiva integral que incluya, cuando corresponda, acciones para prevenir y atender situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, en coherencia con la gestión del riesgo psicosocial y la convivencia organizacional.

A través de este Plan buscamos no solo prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sino también fortalecer la confianza, la cohesión y el sentido de pertenencia en nuestra comunidad laboral. Estamos convencidos de que una gestión eficaz de la seguridad y la salud beneficia a los trabajadores y, al mismo tiempo, impulsa la productividad, mejora la calidad de los servicios y refuerza nuestra reputación como una empresa socialmente responsable. Con la implementación y seguimiento del Plan, esperamos consolidar un impacto positivo y sostenible en el bienestar físico, mental y social de nuestros colaboradores.



JOSÉ RAMIRO SANDOVAL MOSQUERA
Jefe de Unidad
Unidad de Recursos Humanos
CEDELCA S.A. E.S.P.

Revisó: Claudio Fernando Cruz Roa - PUII URH. 



UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE CEDELCA S.A. E.S.P.

FTGFA52

Versión 02

9/08/2022

Pág. 1 de 1

SEGUMIENTO A PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FECHA DE ACTUALIZACIÓN:		7/01/2026		PERIODO:			2026											
OBJETIVOS	METAS	DOCUMENTACIÓN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIA	CRONOGRAMA											
							ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
POLITICAS DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																		
Actualizar y socializar de la Política de SST y el SG-SST a los colaboradores	Realizar la revisión de la Políticas del SG-SST y evaluar la necesidad de actualización.	Políticas del SG-SST firmada por Representante Legal	Revisión y actualización según necesidad.	Unidad de Recursos Humanos	Humanos	Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) actualizada 2026; Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas; Política de Elementos y Equipos de Protección Personal; Política de Prevención del Acoso Laboral; Política de Seguridad Vial; Política de Desconexión Laboral; Política de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias.												
	Socializar la Política del SG-SST al Grupo COPASST y a los colaboradores.	Política del SG-SST firmada por Representante Legal	Socializar la Política del SG-SST con los colaboradores	Unidad de Recursos Humanos	Humanos	Divulgación Políticas												
DESARROLLO DE ACTIVIDADES ARL																		
Realizar la articulación con ARL POSITIVA en cuanto a las actividades que esta realiza con el fin de apoyar el adecuado desarrollo del Plan Anual	Establecer el plan anual de trabajo con asesoría de ARL POSITIVA	Plan de trabajo anual ARL POSITIVA para CEDELCA S.A E.S.P.	Definir junto a asesor(a) de ARL POSITIVA el plan de trabajo anual, según las necesidades de la organización	Unidad de Recursos Humanos / ARL POSITIVA	Humanos/Económicos	Documento Plan de trabajo anual ARL POSITIVA para CEDELCA S.A E.S.P.	1											
	Ejecutar y realizar el seguimiento de actividades brindadas por ARL POSITIVA	Actas de verificación de cumplimiento de actividades	Capacitación a	Unidad de Recursos Humanos / ARL POSITIVA	Humanos/Económicos	Actas de seguimiento, registro de firmas de colaboradores	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																		

28

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES

INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES

INSPECCIONES LOCATIVAS Y DE SEGURIDAD

26

			Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes.	Unidad de Recursos Humanos	Humanos	FURAT. Formato de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Reportar e investigar incidentes y accidentes de trabajo, por medio de la implementación de medidas y actividades que permitan la eliminación de las causas con el fin de evitar la repetición del mismo evento o de hechos similares, basados en la Resolución 1401 del 2007	Investigar el 100% de los accidentes e incidentes de trabajo que ocurrán, de acuerdo a lo estipulado en el procedimiento para el reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Procedimiento para el reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.	Divulgación de lecciones aprendidas del incidente o accidente de trabajo ocurrido.	Unidad de Recursos Humanos	Humanos	Divulgación de Lecciones aprendidas.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
			Reportar información para los indicadores de Accidentalidad.	Unidad de Recursos Humanos	Humanos	• Formato colaboradores incapacitados Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo. • Formato Consolidado de Accidentes de Trabajo Reportados.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
			MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO																					
Prevenir y disminuir la ocurrencia de enfermedades laborales y/o enfermedades de origen común que puedan verse agravadas por la exposición a los peligros ocupacionales contribuyendo a la calidad de vida laboral y extralaboral de todos los trabajadores.	Conocer las condiciones de salud y establecer la aptitud física y mental del 100% los trabajadores.	Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo	Realizar contratación prestador del servicio médico ocupacional.	Unidad de Recursos Humanos	Humanos/Económicos	Contrato Proveedor	1																	
			Realizar programación de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio.	Médico Especialista en Salud Ocupacional/ Laboratorio clínico	Humanos/Económicos/ Técnicos	Cronograma de Programación												1						
			Realizar exámenes médicos ocupacionales periódicos y de laboratorio.	Médico Especialista en Salud Ocupacional/ Laboratorio clínico	Humanos/Económicos/ Técnicos	Base de datos con fecha de EMO y Laboratorios clínicos / Certificación y Concepto Médico ocupacional de aptitud laboral														1				
			Revisar Informe de Diagnóstico de Salud de los EMO Periódicos y Ejecución de cur.	Unidad de Recursos Humanos	Humanos/Económicos/ Técnicos	Informe de Diagnóstico de Salud																1		
			Revisar Conceptos médicos de Aptitud Laboral.	Unidad de Recursos Humanos	Humanos	Conceptos Médicos de Aptitud Laboral / Acta de aplicación de recomendaciones																1		
			Analizar y realizar seguimiento a casos de Ausentismo por incapacidad Médica de origen laboral.	Unidad de Recursos Humanos	Humanos	Informe/seguimiento	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			Seguimiento trimestral de casos de trabajadores que se encuentren con recomendaciones médicas laborales y actualización de	Unidad de Recursos Humanos	Humanos	Informe/seguimiento					1											1		



ENTREGA ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Entregas de Elementos de Protección Personal										
Prevenir las enfermedades y/o accidentes de trabajo de los colaboradores por exposición a factores de riesgo prevenibles a través del uso adecuado de Elementos de Protección Personal.	dotar de los elementos de los EPPS, y realizar la matriz de epps por cargo	Contrato de proveedor, formatos diligenciados de entrega y capacitación de Elementos de Protección Personal	Realizar el proceso de contratación de proveedor para el suministro de los Elementos de Protección Personal requeridos para los colaboradores	Unidad de Recursos Humanos	Humanos/Económicos	Contrato Proveedor	1			
			Entrega de Elementos de Protección Personal							
			Capacitación de adecuado uso de Elementos de Protección Personal		Unidad de Recursos Humanos	Humanos	Formato de asistencia diligenciado			

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

PVE PARA LA PREVENCIÓN DE DESORDENES MÚSCULO ESQUELÉTICOS

SITUACIONES DE TRABAJO

control y desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los colaboradores.	con los resultados de las inspecciones de puesto de trabajo y a la encuesta de autodiagnóstico.	Desórdenes Musculoesqueléticos.	Realizar gestión a las recomendaciones según los resultados de las inspecciones y el autodiagnóstico.	Unidad de Recursos Humanos	Humanos/Económicos/ Técnicos	Correo electrónico									1				

CONDICIONES DE SALUD MÚSCULO ESQUELÉTICO

P.V.E PARA PREVENCIÓN RIESGO CARDIOVASCULAR

jl

28