



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

# Gobernación de Antioquia

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

### Vigencia 2026

1



Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)  
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000  
Medellín - Colombia.



SC4887-1





## Contenido

1- Introducción .....	3
2- Objetivo General .....	4
3- Objetivos Específicos .....	4
4- Alcance .....	5
5- Directrices normativas .....	5
6- Responsables .....	6
7- Diagnóstico y priorización de riesgos .....	6
8- Plan de Acción .....	29
9- Indicadores de Desempeño .....	33
10- Recursos destinados .....	35
11- Programa de Capacitación en SST .....	36
12- Cronograma .....	37
13- Seguimiento y evaluación .....	37
14- Conclusiones .....	38





## **1- Introducción**

El presente Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye un compromiso firme de la Gobernación de Antioquia con la promoción de un entorno laboral seguro, saludable y en conformidad con el principio de sostenibilidad. Este documento detalla las acciones estratégicas a desarrollar durante el año 2026, alineadas con los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en cumplimiento de la normatividad vigente. Su propósito principal es salvaguardar la integridad de todos los colaboradores, prevenir accidentes y enfermedades laborales, y fomentar una cultura organizacional basada en la prevención y el cuidado mutuo.

Este plan también refleja el esfuerzo continuo de la Gobernación por consolidar buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo, apoyándose en herramientas modernas y promoviendo la participación activa de los servidores públicos. Con su implementación se contribuye a fortalecer los lazos de confianza entre los servidores y la entidad, así como a alcanzar niveles superiores de productividad y bienestar general.

El Plan incluye un programa y cronograma de capacitación en SST diseñado para fortalecer las competencias de los servidores en materia de seguridad y salud, asegurando que todos estén bien preparados para identificar y manejar los riesgos laborales.





## **2- Objetivo General**

Reducir los riesgos laborales y fortalecer la cultura de prevención durante 2026.

## **3- Objetivos Específicos**

- Mantener un sistema de gestión de SST eficaz y eficiente, basado en el Decreto 1072 de 2015 y el cumplimiento de estándares mínimos de acuerdo con la resolución 0312 de 2019.
- Actualizar la identificación de peligros y controles en todas las sedes
- Fortalecer la capacitación y concientización de los servidores en materia de seguridad y salud.
- Disminuir la accidentalidad y severidad respecto a 2025.
- Aumentar el cierre oportuno de acciones correctivas y de mejora.
- Fortalecer los mecanismos de participación (COPASST, Comité de Convivencia, reportes de condiciones inseguras).





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

## **4- Alcance**

Este plan aplica a todos los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas, practicantes y visitantes de la Gobernación de Antioquia, en el Centro Administrativo Departamental y sus sedes externas.

## **5- Directrices normativas**

La elaboración del plan se basa en las siguientes normas:

- Constitución Política de 1991: Artículos 49 y 50 sobre el derecho a la salud.
- Decreto Ley 1295 de 1994: Define salud ocupacional y medidas de prevención.
- Ley 1562 de 2012: Modificaciones al sistema de riesgos laborales.
- Decreto 1072 de 2015: Establece el SG-SST.
- Resolución 0312 de 2019: Define los estándares mínimos del SG-SST.





## 6- Responsables

- **Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos:** Lidera la implementación del SG-SST a través de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano y gestiona los recursos necesarios para la ejecución del Plan.
- **Director(a) de Desarrollo de Talento Humano:** Es responsable del seguimiento al plan de trabajo de SST.
- **Profesional especializado responsable SG-SST:** Coordina la implementación de actividades y el seguimiento del SG-SST.
- **Profesionales, técnicos operativos y auxiliar del área de SST:** Son responsables de la ejecución y participan en el seguimiento de todas las actividades planeadas en el plan de trabajo de SST.

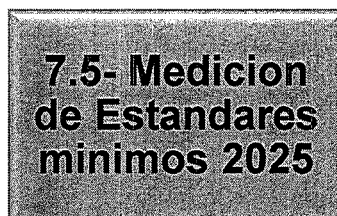
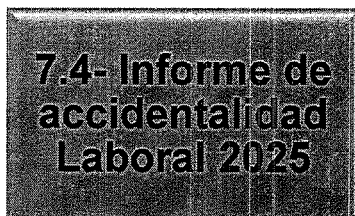
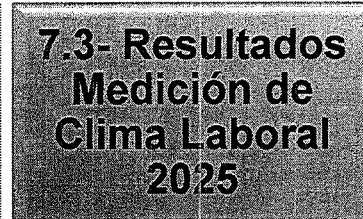
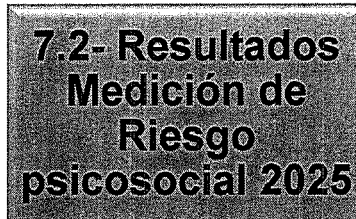
## 7- Diagnóstico y priorización de riesgos

Para realizar el diagnóstico para la elaboración del Plan de trabajo en SST y el programa de capacitación para el año 2026, se tomaron 4 insumos que se relacionaron entre sí para definir las actividades a realizar durante la vigencia 2026:





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia



### **7.1 MATRIZ DE PELIGROS Y RIEGOS**

A partir de la revisión de la Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la Gobernación de Antioquia, se han identificado los siguientes peligros prioritarios:

- Riesgos ergonómicos asociados a posturas forzadas y movimientos repetitivos.
- Riesgos psicosociales relacionados con el estrés laboral y la sobrecarga de trabajo.
- Riesgos físicos como ruido, vibraciones y exposición a sustancias químicas.
- Riesgos de seguridad derivados de condiciones laborales inseguras.





En respuesta a estos diagnósticos, el plan de trabajo incluye:

- Fortalecer los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (osteomuscular y biológico).
- Implementar medidas para la prevención de emergencias en todas las sedes.
- Actualizar y mejorar la matriz de peligros y riesgos.
- Gestionar el reporte e investigación de accidentes de trabajo.
- Realizar inspecciones de seguridad y seguimiento a hallazgos.
- Desarrollar programas de medicina del trabajo y seguimiento a recomendaciones médicas.
- Promover la actividad física y salud mental.

## **7.2 RESULTADOS MEDICIÓN RIESGO PSICOSOCIAL 2025**

Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como: “toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto, no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno”. (G. Villalobos, 1999).







**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

En Colombia la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, establecen las disposiciones, definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, dando cumplimiento a lo anterior, se hace necesario realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial por medio de la aplicación de la Batería de Instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial para tal fin y a partir de los resultados arrojados por la misma, diseñar un Programa de intervención que permita mitigar estos riesgos, con planes de acción en los ambientes laborales y así proteger la salud de los servidores públicos.

Descripción	Número de participantes	Porcentaje
Población objetivo	2.771	100%
Total Instrumentos aplicados	1.819	
Disentimientos	11	
Total participantes	1.830	66%

Total, riesgo psicosocial consolidado:

Riesgo	Total encuestados	Porcentaje
Riesgo muy alto	378	20.8%
Riesgo alto	304	16.7%
Riesgo medio	323	17.8%
Riesgo bajo	338	18.6%
Sin riesgo o riesgo despreciable	476	26.2%
<b>Total</b>	<b>1.819</b>	<b>100%</b>





**Nivel de Riesgo Muy Alto:** El 20,8% de la población evaluada, considera que hay dominios como demandas del trabajo, control, características del liderazgo, reconocimiento y compensación que podrían estar generando respuestas de estrés severas y por ende tienen un alto potencial para las condiciones de salud de los colaboradores, para determinar esto posteriormente se analizará cada dominio a fondo, con el fin de priorizar las intervenciones a realizar.

**Nivel de Riesgo Alto:** el 16,7% puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

**Nivel de Riesgo Medio:** el 17,8% de los colaboradores evaluados, puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población disminuya el nivel de riesgo ya que pueden estar presentando respuestas de estrés moderado.

**Nivel de Riesgo Bajo:** aquí puntuó el 18,6% de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas de promoción de condiciones laborales saludables que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que pertenecen a este nivel.





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

**Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo:** aquí puntuó el 26,2% de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

**Consolidado de Nivel de Riesgos:**

**Factores Intralaborales**

Factores	Nivel	
	Medio	Alto
Características del liderazgo	Medio	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Medio	Medio
Retroalimentación del desempeño	Medio	Alto
Claridad de rol	Alto	Alto
Capacitación	Medio	Medio
Participación y manejo del cambio	Alto	Medio
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Medio	Medio
Control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Bajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio	Medio
Demandas emocionales	Bajo	Medio
Demandas cuantitativas	Medio	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	Bajo	No se evalúa
Demandas de carga mental	Medio	Bajo
Consistencia del rol	Medio	No se evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	Medio	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Medio	Bajo
Reconocimiento y compensación	Medio	Medio





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

**Factores Extra laborales**

FACTORES		FORMA A	FORMA B
Tiempo fuera del trabajo		Bajo	Bajo
Relaciones familiares		Bajo	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales		Medio	Medio
Situación económica del grupo familiar		Bajo	Medio
Características de la vivienda y de su entorno		Bajo	Medio
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo		Alto	Alto
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Alto	Alto	Alto

### 7.3 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

Con el propósito de incrementar el fortalecimiento institucional, es importante llevar a cabo de forma permanente la revisión y mejora de los ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, para poder contar con servidores públicos motivados, que se sientan a gusto en su lugar de trabajo y con mayor sentido de pertenencia.

El entorno institucional se caracteriza por cambios constantes que exigen una rápida capacidad de adaptación. En este contexto, la medición del clima laboral se convierte en una herramienta esencial para la Gobernación de Antioquia al comprender cómo perciben los servidores públicos su entorno de trabajo y cuáles son los factores que influyen en su desempeño.





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

El análisis del clima laboral permite identificar con claridad las áreas que requieren ajustes y orientar las decisiones de la alta dirección para fortalecer el bienestar, la motivación y el compromiso de los equipos. Este ejercicio aporta insumos valiosos para impulsar acciones que mejoren la efectividad institucional y contribuyan al logro de los objetivos misionales del Departamento.

Para el año 2025, la Gobernación de Antioquia de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el que se indica que las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, contrató los servicios de la empresa **axis** con el fin de identificar los múltiples factores que afectan la experiencia de los servidores en la organización.

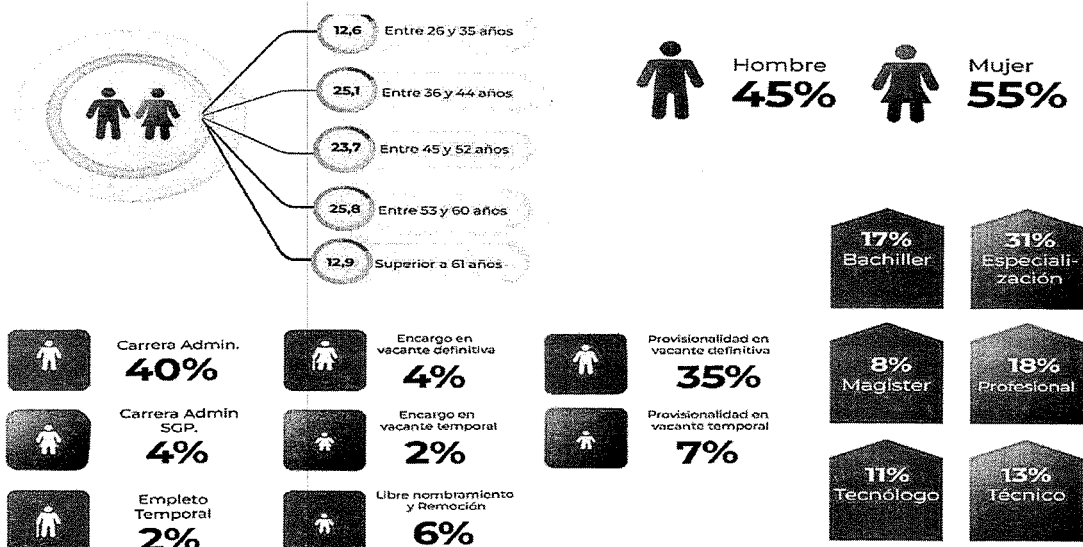
La población esperada de la Gobernación fue de 2.771 servidores y se obtuvo una participación de 2.001, con un índice de cobertura de 72,2%, con margen de error del 3%.

Dentro de los datos demográficos relevantes se pueden destacar los siguientes:





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia



El clima laboral se ubica en un nivel en desarrollo, lo que indica condiciones generalmente favorables para el desempeño y relaciones laborales funcionales. Los resultados reflejan un entorno psicológicamente estable, con liderazgo adecuado y vínculos colaborativos que sirven como factores protectores. No obstante, las puntuaciones en motivación y participación evidencian brechas en el involucramiento emocional y en la percepción de incidencia, lo que sugiere la necesidad de fortalecer mecanismos de reconocimiento, comunicación y espacios de participación efectiva.

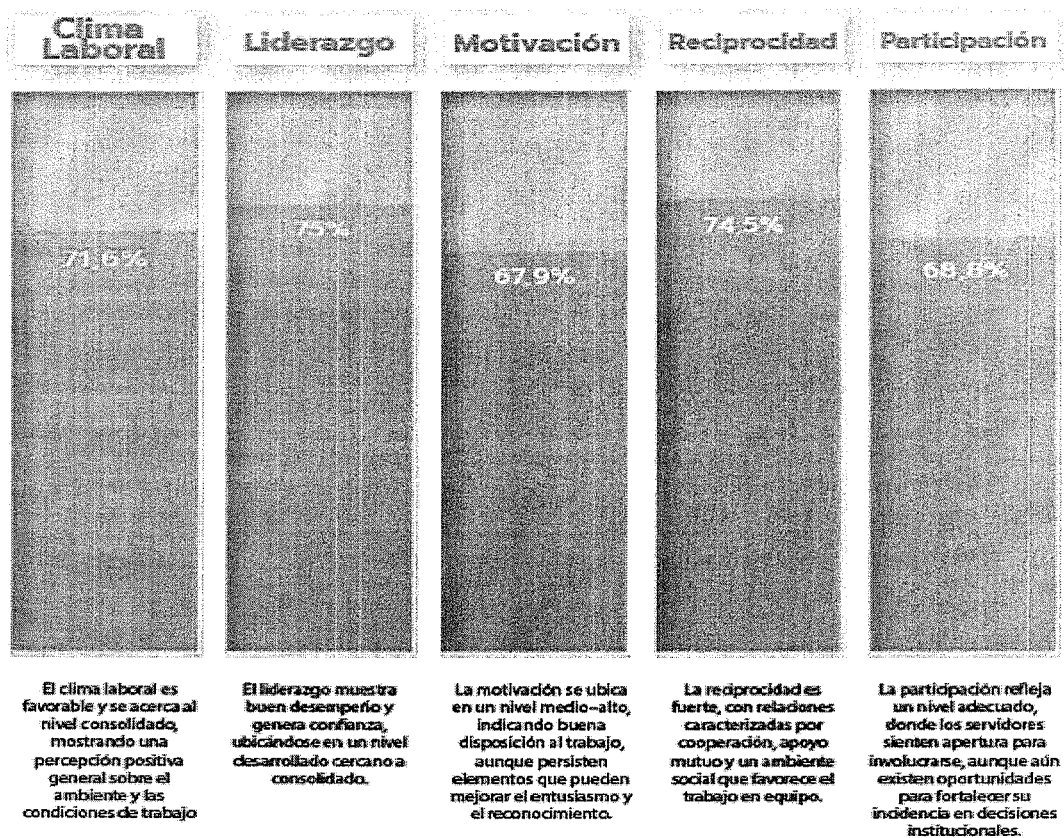
En conjunto, el clima laboral es positivo, pero requiere acciones focalizadas para avanzar hacia un estado plenamente consolidado.





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

Los resultados obtenidos por cada variable se muestran en la siguiente tabla:



**Comparativo en el tiempo:**

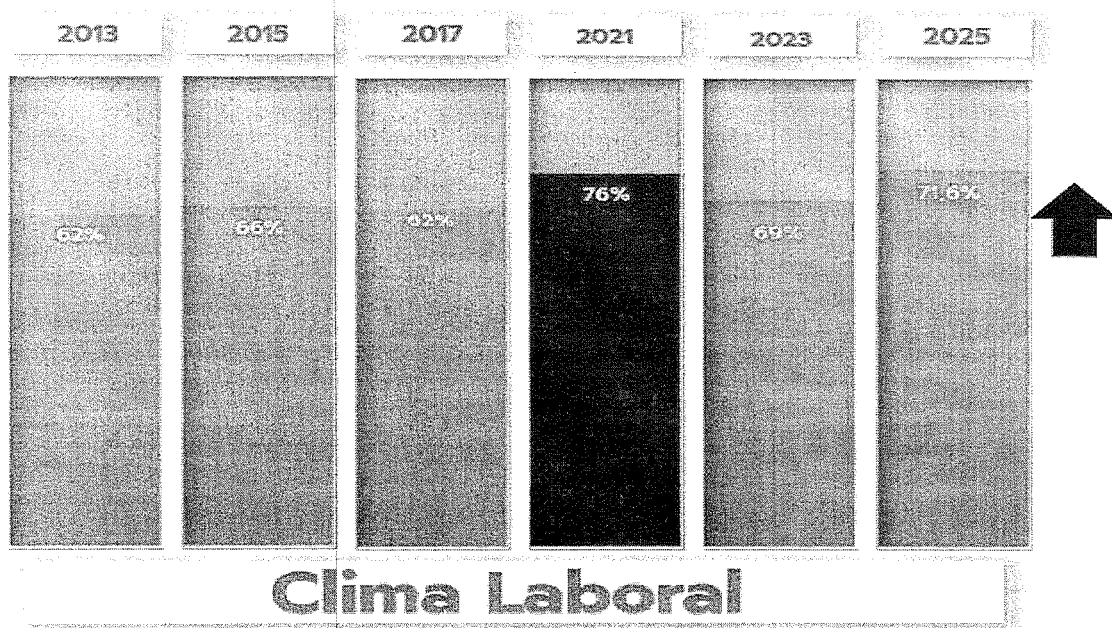




**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

La evolución del clima laboral muestra una tendencia variable entre 2017 y 2025. Tras una disminución inicial de 62% en 2017 a 56% en 2019, el indicador presenta un salto excepcional en 2021, alcanzando su punto más alto con 76%. Sin embargo, los años siguientes reflejan una estabilización en niveles en desarrollo, con 69% en 2023 y 71,6% en 2025. En conjunto, los datos evidencian una recuperación sostenida después del pico de 2021, aunque sin volver a alcanzar ese máximo histórico.

El comparativo de los años anteriores se muestra en la siguiente tabla:







**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

### **Conclusiones:**

La medición del clima laboral en la Gobernación de Antioquia constituye un insumo estratégico de alto valor para comprender el estado actual de las relaciones institucionales y orientar las decisiones de la alta dirección. Los resultados generales ubican el clima en un nivel **“en desarrollo”**, lo que refleja condiciones funcionales y un entorno emocionalmente estable, pero también evidencia brechas estructurales que limitan la consolidación plena. Este diagnóstico muestra que, si bien existen fortalezas en liderazgo y cohesión en varias dependencias, persisten déficits en motivación, reciprocidad y participación que afectan directamente la satisfacción laboral y la percepción de justicia organizacional.

La satisfacción laboral se sostiene principalmente en la realización personal, donde los servidores se reconocen como competentes y útiles, lo que actúa como factor protector frente al desgaste emocional. Sin embargo, los datos revelan que el reconocimiento insuficiente, la inequidad percibida y las dificultades de comunicación generan sensaciones de baja valoración del esfuerzo y desconexión institucional. Estas brechas se expresan con mayor intensidad en dependencias como Juventud, Mujeres y Auditoría Interna, que presentan puntajes críticos en motivación, reciprocidad y participación, llegando incluso a niveles vulnerables que implican riesgo psicosocial.

En contraste, áreas como Gobierno, Educación, Planeación y Control Interno Disciplinario alcanzan niveles consolidados, mostrando prácticas de liderazgo





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

sólido, relaciones equilibradas entre aporte y retribución, y altos puntajes en compromiso e intercambio de información. Estos resultados evidencian que la satisfacción laboral puede fortalecerse cuando se articulan adecuadamente el reconocimiento, la equidad y la participación efectiva, generando confianza y sentido de pertenencia.

En síntesis, el estudio confirma que la Gobernación cuenta con un clima laboral funcional y con potencial de consolidación, pero requiere acciones diferenciadas y focalizadas para reducir desigualdades internas, atender dependencias críticas y garantizar que la satisfacción laboral se convierta en un motor de cohesión, motivación y confianza institucional. A partir de este marco general, se presentan a continuación las conclusiones particulares que detallan los hallazgos específicos por dimensión y dependencia, ofreciendo una base técnica para la toma de decisiones estratégicas y el diseño de intervenciones de alto impacto.

#### **7.4 INFORME DE ACCIDENTALIDAD 2025**

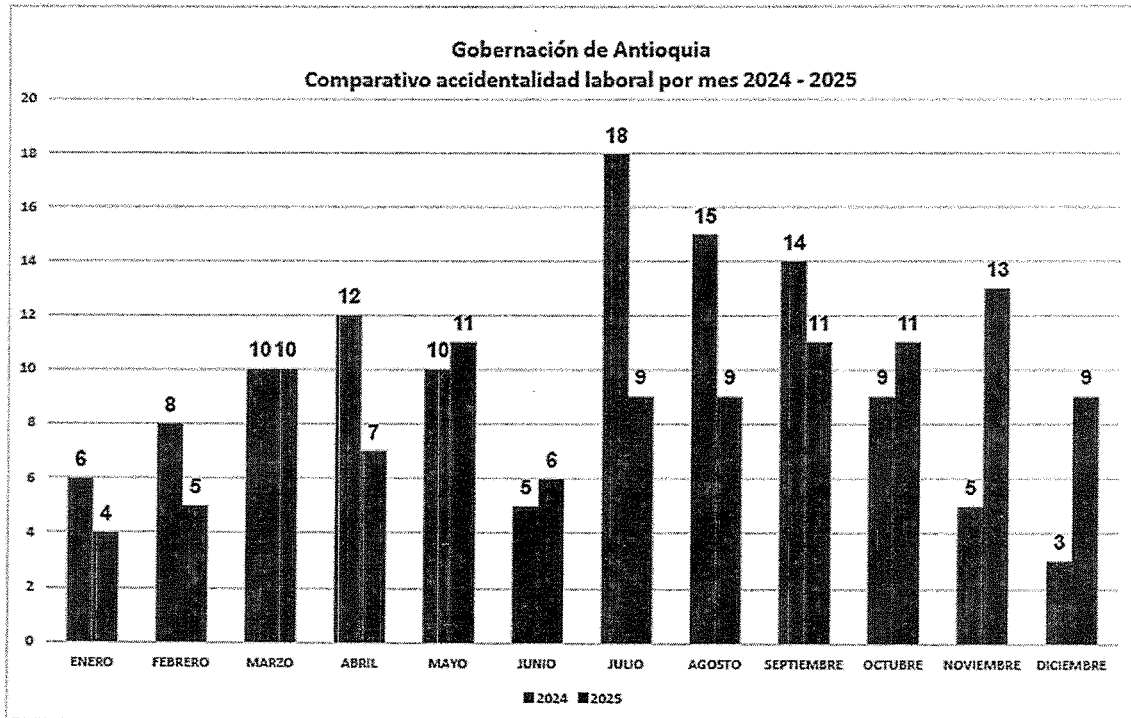




GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

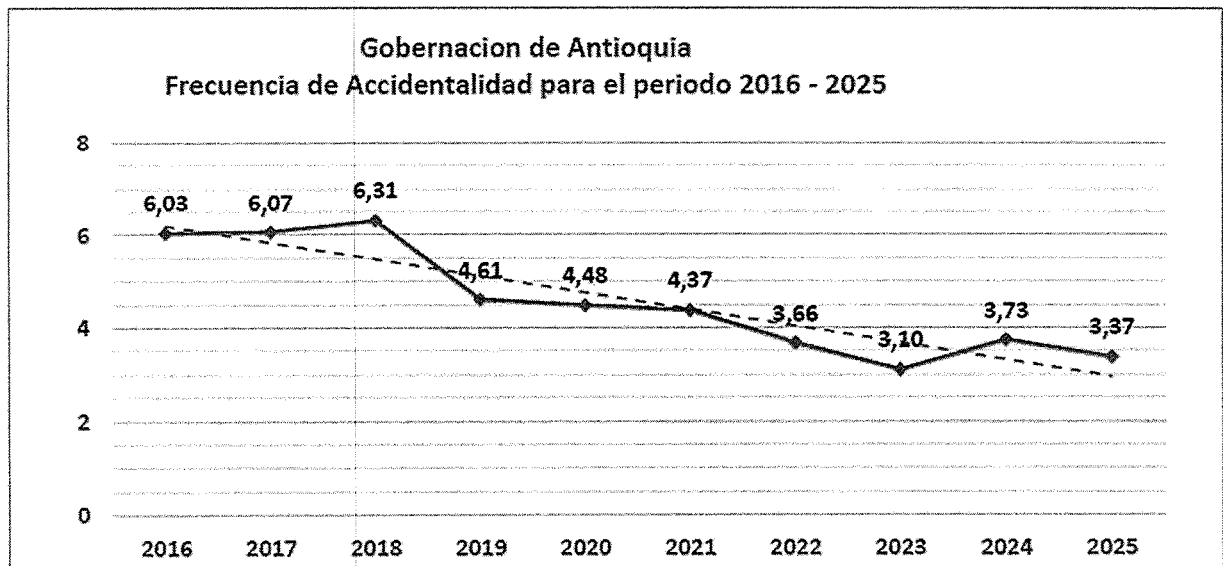
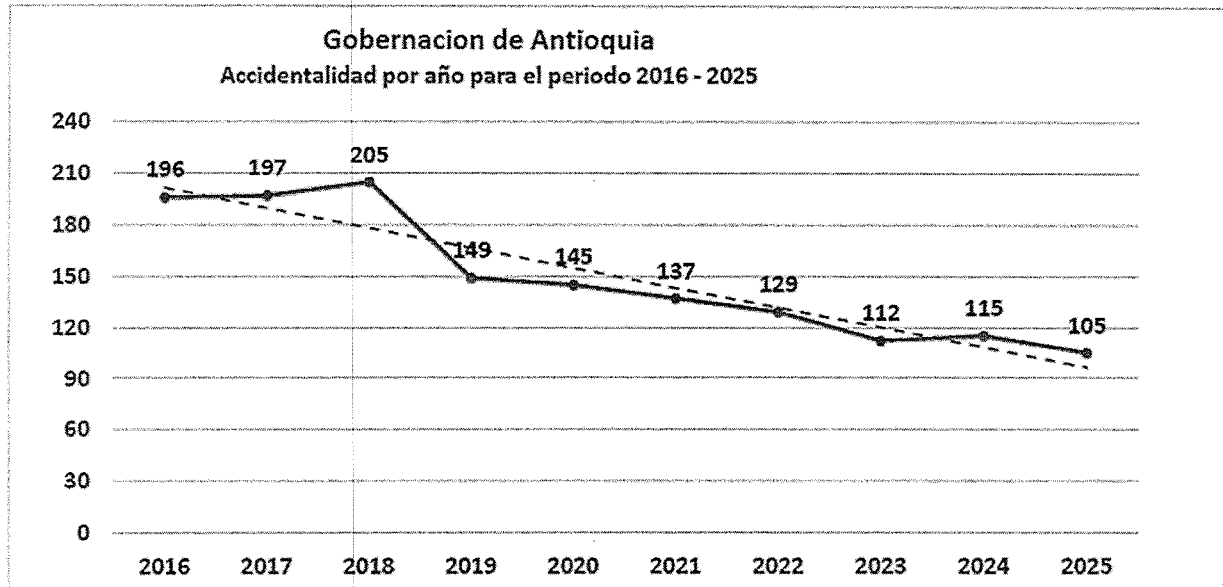
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
DIRECCION DESARROLLO HUMANO - SST  
Accidentalidad laboral Reportada acumulado a 31 de diciembre de 2025  
Accidentalidad por mes para el periodo 2016 - 2025 (CAD)

Mes	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Prom	Var 2024-2025
ENERO	19	10	5	11	8	5	23	6	6	4	9,70	-33%
FEBRERO	17	15	18	9	15	5	12	9	8	5	11,30	-38%
MARZO	19	26	9	10	15	8	10	13	10	10	13,00	0%
ABRIL	10	10	18	11	5	21	6	8	12	7	10,80	-42%
MAYO	15	18	19	15	6	13	8	8	10	11	12,30	
JUNIO	17	14	27	12	4	7	8	12	5	6	11,20	
JULIO	14	6	11	13	24	10	15	11	18	9	13,10	-50%
AGOSTO	17	25	20	18	9	16	14	11	15	9	15,40	-40%
SEPTIEMBRE	16	19	22	18	11	13	14	8	14	11	14,60	-21%
OCTUBRE	26	22	23	14	13	15	9	9	9	11	15,10	
NOVIEMBRE	20	22	17	13	5	15	7	9	5	13	12,60	
DICIEMBRE	6	10	16	5	30	9	3	8	3	9	9,90	
TOTAL ACCIDENTES	196	197	205	149	145	137	129	112	115	105	149,00	-9%
FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD	6,03	6,07	6,31	4,61	4,48	4,37	3,66	3,10	3,73	3,37	4,57	





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia



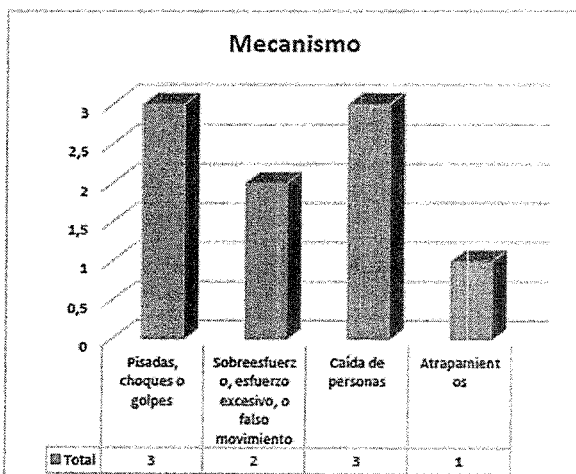
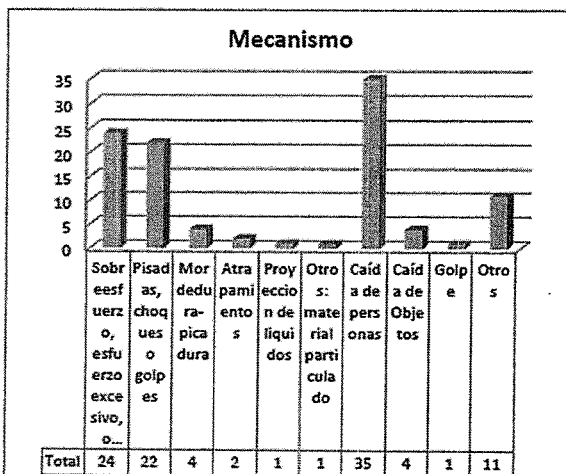
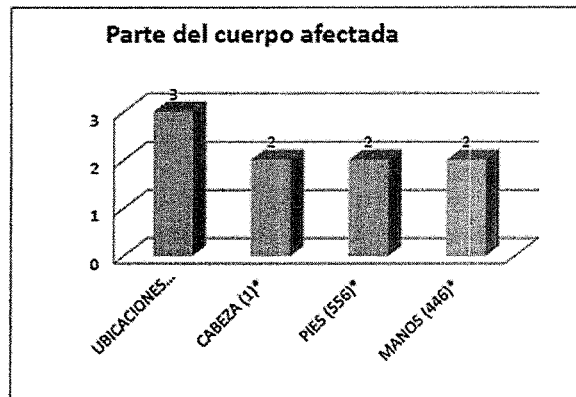
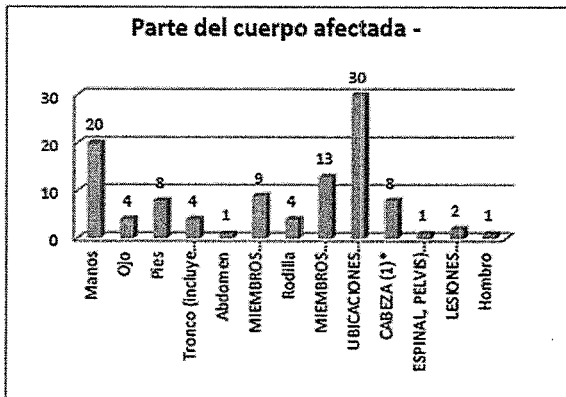
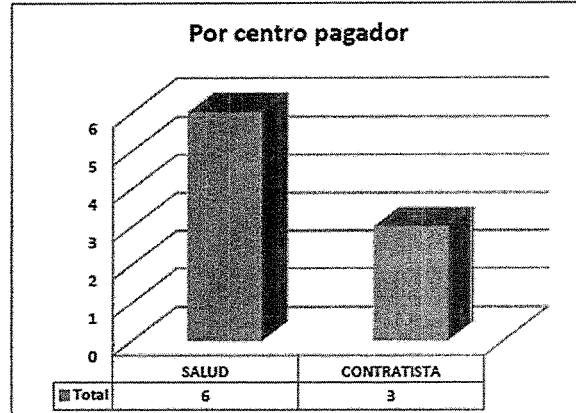
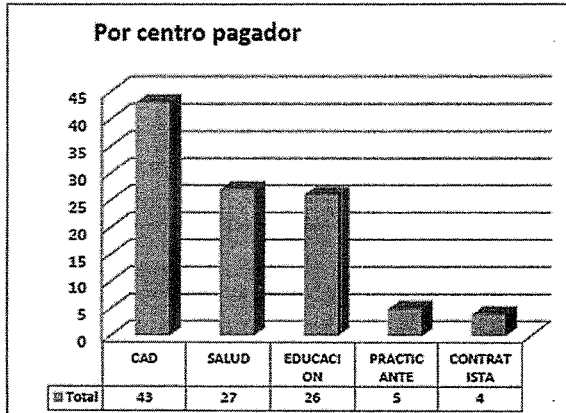


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

CARACTERIZACION DE LA ACCIDENTALIDAD 2025

ACUMULADO 2025

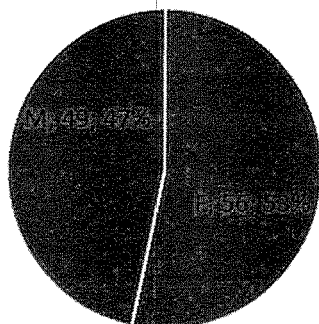
dic-25



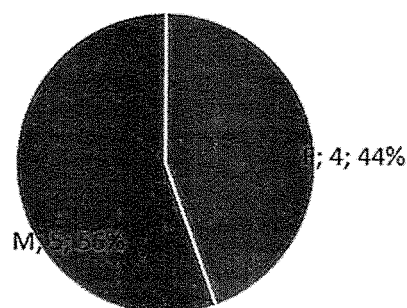


**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

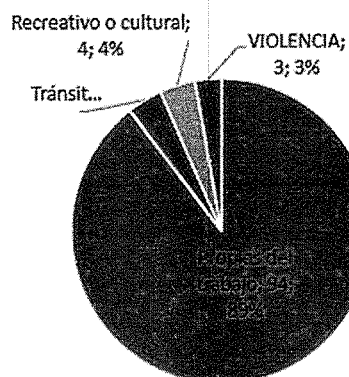
**Accidentes por sexo**



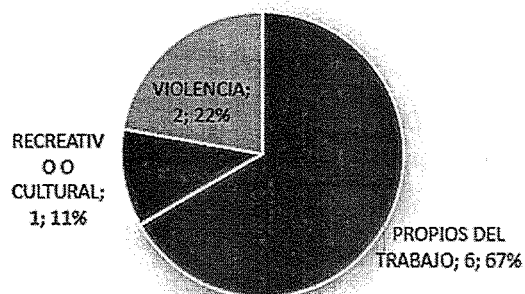
**Accidentes por sexo**



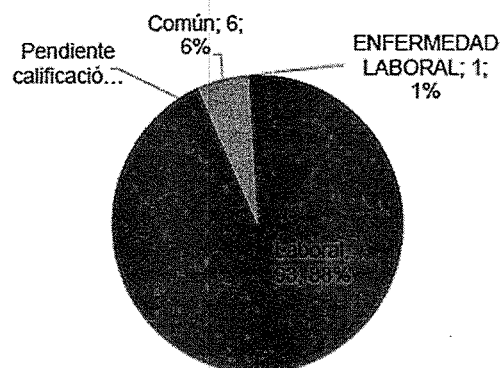
**Accidentes por Tipo - Acumulado**



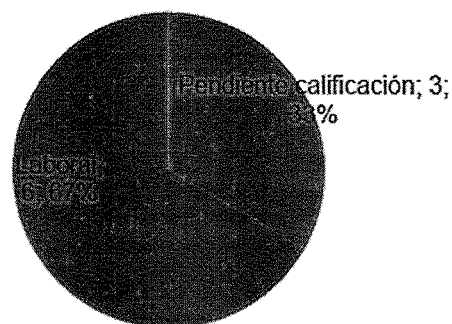
**Accidentes por Tipo**



**Calificación de los AT**



**Calificación de los AT**



**Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)**  
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000  
Medellín - Colombia.



SC4887-1

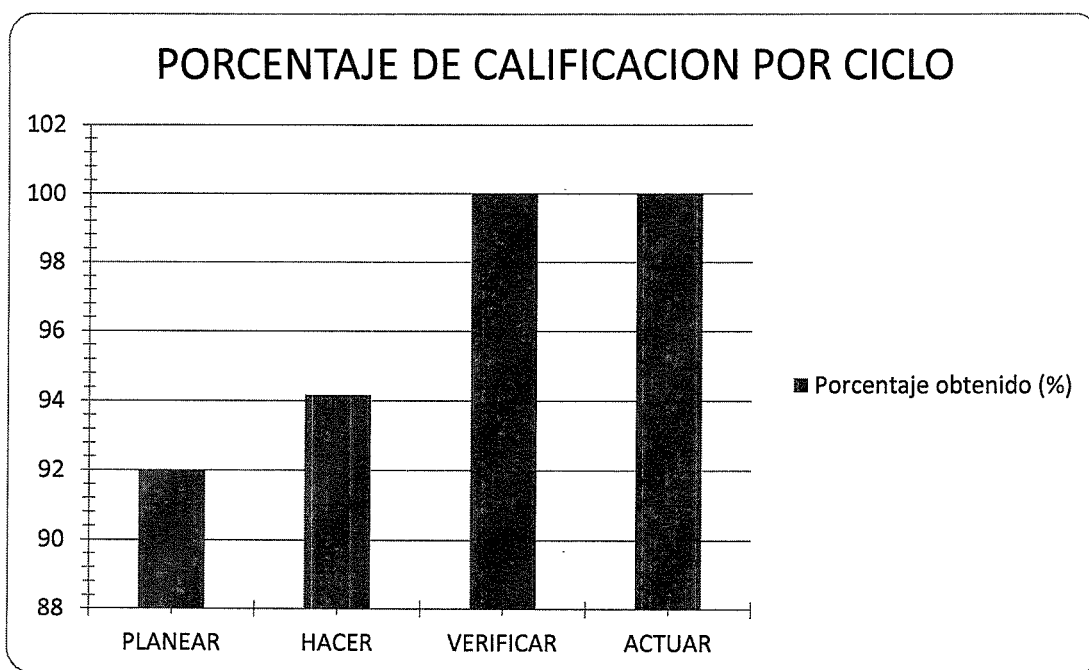




**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

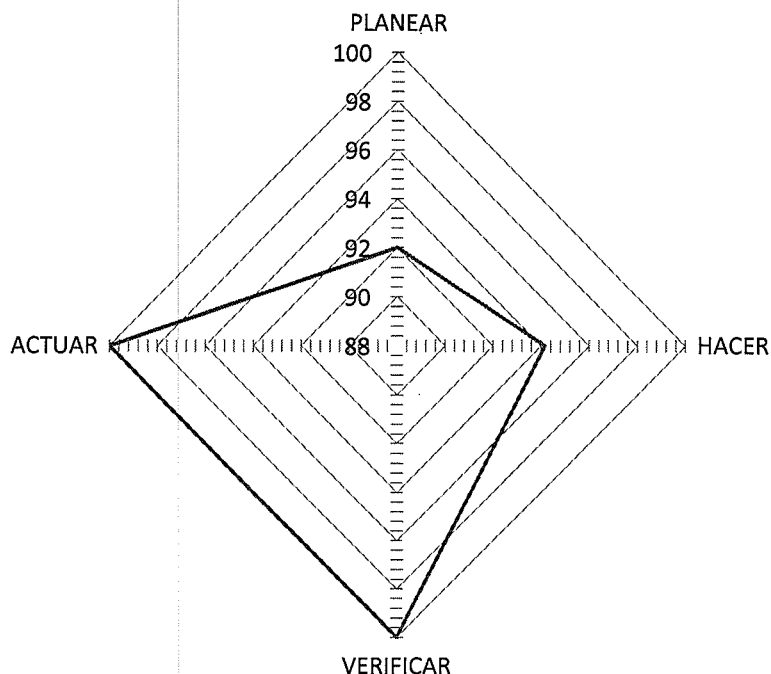
## 7.5 MEDICIÓN DE ESTANDARES MINIMOS 2025

PORCENTAJE DE CALIFICACION POR CICLO		
CICLO	RESULTADO	% DE CALIFICACIÓN
PLANEAR	23	92
HACER	56,5	94,17
VERIFICAR	5	100
ACTUAR	10	100
<b>TOTAL</b>	<b>94,5</b>	<b>386,17</b>





## PORCENTAJE DE CALIFICACION POR CICLO



### 7.6 INFORME DE CONDICIONES DE SALUD 2025

De acuerdo a la información detallada en el Diagnóstico de condiciones de salud, se resaltan los siguientes hallazgos para tener en cuenta en el diseño del plan de







**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

trabajo SST y las actividades del programa de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad:

10 primeros diagnósticos			
Diagnóstico	Sistema afectado	Servidores	Porcentaje
I10x - Hipertensión esencial (primaria)	Cardiovascular	134	16%
H521 - Miopía	Visual	40	5%
E660 - Obesidad debida a exceso de calorías	Cardiovascular	39	5%
H522 - Astigmatismo	Visual	35	4%
E039 - Hipotiroidismo no especificado	Metabólico	26	3%
M545 - Lumbago no especificado	Osteomuscular	26	3%
M170 - Gonartrosis primaria bilateral	Osteomuscular	22	3%
H527 - Trastorno de la refracción no especificado	Visual	21	3%
F412 - Trastorno mixto de ansiedad y depresión	Psicosocial	19	2%
E119 - Diabetes mellitus no insulino dependiente sin mención de complicación	Metabólico	17	2%

En esta tabla se esquematizan los 10 principales diagnósticos encontrados en las evaluaciones médico ocupacionales de la Gobernación de Antioquia durante el 2025.





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

Se realizó un total de 815 evaluaciones, frente a las cuales, el 16 % de los servidores reportaron hipertensión arterial. Los demás diagnósticos fueron reportaron un porcentaje del 5 % o menos, incluyendo alteraciones de varios tipos.

Tipos de diagnóstico			
Grupo Diagnóstico	Frecuencia	Porcentaje	
Otros	503	40%	
Visuales	170	14%	
Osteomusculares	155	12%	
Cardiovasculares	128	10%	
Metabólicos	110	9%	
Gastrointestinales	44	4%	
Psicosociales	36	3%	
Neurológicos	33	3%	
Auditivo	17	1%	
Genitourinarios	14	1%	
Traumáticos	10	1%	
Neoplásicos	9	1%	
Respiratorios	8	1%	
Infecciosos	7	1%	
Dermatológicos	7	1%	
Hematológicos	3	0%	
Obstétricos	2	0%	
<b>Total</b>	<b>1255</b>	<b>100%</b>	





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

En esta tabla se agrupan los diagnósticos por tipo. De un total 1255 diagnósticos diferentes, el 14 % corresponde a alteraciones visuales, el 12% a alteraciones osteomusculares y el 10 a trastornos cardiovasculares. Los demás tipos de diagnósticos se presentaron en un porcentaje menor al 10%.

En contraste con los resultados del diagnóstico de condiciones de salud, a continuación se detalla el análisis de las causas del ausentismo:

Grupo diagnóstico	Año 2025	
	Número de incapacidades	Días de incapacidad
Causas externas de morbilidad y de mortalidad	2	7
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	191	384
Embarazo, parto y puerperio	37	1559
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	34	97
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	34	114
Enfermedades del ojo y sus anexos	44	317
Enfermedades del sistema circulatorio	29	261
Enfermedades del sistema digestivo	92	421
Enfermedades del sistema genitourinario	84	374
Enfermedades del sistema nervioso	99	258
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	309	3321
Enfermedades del sistema respiratorio	318	726
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	7	37





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

Factores que influyen en el estado de salud	4	52
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio	95	307
Trastornos mentales y del comportamiento	136	1993
Traumatismos	218	2358
Tumores [neoplasias]	46	739
<b>Total general</b>	<b>1779</b>	<b>13325</b>

Esta tabla muestra que, a diferencia de los resultados de las evaluaciones médico ocupacionales, las principales causas de ausentismos por grupos diagnósticos son las alteraciones osteomusculares, las respiratorias y las psicosociales.

Derivado de estos resultados y aquellos otros más detallados en los informes de salud, como las condiciones sociodemográficas, se generaron múltiples recomendaciones de implementación, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Debido a que un porcentaje alto de servidores registra alteraciones cardiovasculares, se recomienda implementar actividades dirigidas a la mejoría de las condiciones de este sistema por medio de un programa específico.
- Teniendo en cuenta que uno de los sistemas más afectados, de acuerdo a los diagnósticos, fue el sistema osteomuscular, se recomienda implementar





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

actividades de prevención de enfermedades músculo esqueléticas en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo biomecánico.

- Debido a que la mayoría del personal en la Gobernación de Antioquia se encuentra en edades añasas, se recomienda generar acciones preventivas en salud tendientes a impactar las enfermedades prevalentes en este grupo etario, tanto para hombres como para mujeres (por la distribución equitativa de género), entre ellas se encuentran las siguientes afecciones: Obesidad, Hipertensión Arterial, infarto agudo al miocardio, cáncer de cuello uterino, cáncer de mama, cáncer de próstata, cáncer testicular, enfermedad cerebro vascular, dislipidemia, presbiacusia, presbicia, entre otros.

## **8- Plan de Acción**

Para abordar los riesgos identificados, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- **Capacitación:**
  - Programas de inducción y reinducción en SST para todos los servidores públicos.
  - Capacitación especializada en temas como primeros auxilios, manejo de emergencias, ergonomía y prevención de riesgos psicosociales.
- **Evaluación de Riesgos:**





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

- Realización de evaluaciones de riesgos periódicas para identificar nuevos peligros o cambios en los existentes.
- Implementación de controles técnicos y administrativos para reducir los riesgos.
- **Investigación de Incidentes y Accidentes:**
  - Investigación exhaustiva de todos los incidentes y accidentes de trabajo para identificar las causas y tomar medidas correctivas.
- **Promoción de la Salud:**
  - Implementación de programas de promoción de la salud, como campañas de vacunación, alimentación saludable y actividad física.
- **Participación de los servidores:**
  - Creación de comités de SST para fomentar la participación de los servidores en la toma de decisiones.
  - Implementación de mecanismos de comunicación efectiva para mantener a los servidores informados sobre los avances del plan.

A continuación de muestra matriz del plan de acción 2026

Programa / Proceso	Actividad	Responsable	Indicador	Meta 2026	Evidencia	Periodo
--------------------	-----------	-------------	-----------	-----------	-----------	---------





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

<b>Gestión SG-SST (OE1)</b>	Realizar seguimiento trimestral al cumplimiento de Estándares Mínimos SG-SST	Responsable SG-SST	% Estándares Mínimos	≥ 95%	Informe evaluación resolución 0312	Trimestral
	Ejecutar auditoría interna del SG-SST	Responsable SG-SST	Auditoría realizada	1 auditoría	Informe auditoría	III trimestre
<b>Identificación de peligros (OE2)</b>	Actualizar la matriz de peligros y evaluación de riesgos en CAD y sedes externas	Profesional SST / Técnicos SST	% sedes con matriz actualizada	100%	Matriz actualizada	I semestre
	Implementar controles derivados de inspecciones de seguridad	Equipo SST	% hallazgos cerrados	≥ 95%	Actas / registros	Permanente
<b>Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular</b>	Ejecutar el SVE osteomuscular conforme a condiciones de salud 2025	Médico laboral / SST	% servidores intervenidos	≥ 80% población objetivo	Registros SVE	Anual
	Realizar pausas activas y capacitaciones en ergonomía	SST / Bienestar	Nº actividades realizadas	≥ 12	Listas de asistencia	Mensual
<b>Vigilancia Epidemiológica</b>	Implementar plan de intervención	Psicología / CCL	% acciones ejecutadas	≥ 90%	Informes de	Anual





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

<b>Psicosocial (OE3 – OE6)</b>	sobre riesgo psicosocial según resultados 2025				intervención	
	Fortalecer acciones de liderazgo saludable y reconocimiento	Psicología	Nº talleres realizados	≥ 4	Memorias	Trimestral
<b>Clima organizacional</b>	Implementar estrategias de mejora del clima laboral en dependencias críticas	Talento Humano	% acciones ejecutadas	≥ 90%	Planes de mejora	Anual
<b>Investigación AT / Incidentes (OE4)</b>	Investigar el 100% de AT e incidentes reportados	SST / Jefes de área	% investigaciones realizadas	100%	Informes AT	Permanente
	Implementar acciones correctivas derivadas de investigaciones	Equipo SST	% acciones cerradas	≥ 95%	Planes de acción	Trimestral
<b>Prevención y atención de emergencias</b>	Actualizar el Plan de Emergencias y Brigadas	Profesional SST	Plan actualizado	100%	Documento oficial	I semestre
	Ejecutar simulacro general de evacuación	Brigada / SST	Simulacro ejecutado	1	Acta y reporte	II semestre







**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

<b>Capacitación SG-SST (OE3)</b>	Ejecutar el programa anual de capacitación SG-SST	Responsable SG-SST	% ejecución del programa	$\geq 95\%$	Reporte anual	Anual
<b>Participación de los trabajadores (OE6)</b>	Realizar reuniones y seguimiento al COPASST y Comité de Convivencia	SST / Talento Humano	Nº reuniones realizadas	$\geq 10$	Actas	Bimestral
	Promover reporte de condiciones inseguras	Equipo SST	Nº reportes gestionados	Tendencia creciente	Registros	Permanente

## 9- Indicadores de Desempeño

Para evaluar el éxito del plan, se utilizarán los siguientes indicadores:

Indicador	Método de cálculo	Línea base 2025	Meta para 2026
Cumplimiento de estándares mínimos del SG-SST	Anualizado	95.4	$\geq 95\%$
Cumplimiento del plan anual de trabajo	Anualizado	93.28	$\geq 95\%$
Cumplimiento del programa anual de capacitación	Anualizado	91.49	$\geq 95\%$
Atenciones en actividades de SST	Acumulativo	26062	25,000
Frecuencia de accidentes de trabajo	Anualizado	3.38	$\leq 3.2\%$
Ausentismo laboral por causas de salud	Anualizado	1.38	$\leq 1.3\%$





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

Se realizarán revisiones trimestrales para verificar el cumplimiento de los indicadores y ajustar las actividades según sea necesario.

A continuación, se muestra el resultado de los indicadores mínimos 2025:

INDICADOR	MES												AÑO
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	2025
AT Reportados	4	5	10	7	11	6	10	8	11	11	13	9	105
Frecuencia de AT	0,14	0,16	0,32	0,22	0,35	0,19	0,32	0,26	0,35	0,35	0,41	0,28	3,38
Severidad de AT	2,33	0,48	-	-	0,29	2,24	2,14	2,25	5,74	4,39	1,94	-	21,75
Letalidad AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incidencia de EL	0	0	0	0	0	0	0	32,154	0				64,06
Prevalencia de (Últimos 20 años)	1219,09	1126,13	1125,40	1119,64	1117,50	1120,72	1120,36	1125,40	1115,72	1105,85	1096,49	1072,30	1121,14
Ausentismo por causas de salud	3,98	1,15	1,30	0,89	1,75	1,56	1,37	1,38	2,05	1,67	1,14	0,18	1,38





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

## 10- Recursos destinados

Para el plan del año 2026, se cuenta con un presupuesto asignado de mil millones de pesos (\$ 1.000.000.000) para la implementación del proyecto Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para 2026 se propone la siguiente distribución del presupuesto:

Actividad	Presupuesto	Programa SST
Suministro de elementos de protección personal, atención de emergencias, dotación laboral e implementos deportivos para los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia	\$ 350.000.000	Prevención y Control de Riesgos Físicos y de Seguridad
Adquirir insumos y servicios necesarios para el funcionamiento del consultorio médico de la Gobernación de Antioquia	\$ 15.000.000	Medicina del trabajo
Servicios de evaluaciones médico - ocupacionales y complementarios requeridos para el desarrollo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Gobernación de Antioquia	\$ 235.000.000	Vigilancia Epidemiológica y Medicina Laboral
Servicios para realizar la intervención del clima laboral y el riesgo psicosocial del Departamento de Antioquia	\$ 400.000.000	Gestión del riesgo psicosocial
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1.000.000.000</b>	

\*El presupuesto no incluye el valor del equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación de Antioquia.





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

La estructura en planta de cargos definida para la implementación y monitoreo del Plan de Trabajo y Programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) está conformado por los siguientes roles:

Cargo	Cantidad	Rol
Profesional Especializado	1	Responsable del Sistema de Gestión de SST (SG-SST).
	1	Coordinador de actividades de medicina laboral. (medico laboral)
Profesional Universitario	1	Psicólogo – Brinda asesorías psicológicas a los servidores.
	1	Psicólogo – Coordina actividades del portafolio de bienestar psicosocial.
	1	Profesional en SST – Coordina temas de emergencias, tareas críticas, inspecciones y reporte de accidentes de trabajo (AT).
Médicos	1	Médico laboral. Participa en el desarrollo de actividades de medicina laboral
	1	Médico General. Participa en actividades del programa de Promoción y Prevención (PyP).
Técnicos Operativos	3	Gestionan el reporte y seguimiento de accidentes de trabajo, apoyan investigaciones de AT, programa de actitud positiva, actividades de emergencias, apoyan coordinación de brigada, realizan inspecciones de seguridad en CAD, sedes externas y regiones.
Auxiliar en salud	1	Apoyo en las actividades medicina laboral y en el desarrollo e implementación del plan de prevención y promoción

## 11- Programa de Capacitación en SST

El Programa de Capacitación en SST 2026, busca garantizar que todos los servidores de la Gobernación de Antioquia cuenten con los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar sus funciones de manera segura. Este





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

programa incluye temas relacionados con el sistema de gestión en SST, emergencias, bienestar psicosocial, sistemas de vigilancia epidemiológica, tareas críticas, charlas y campañas de sensibilización sobre salud mental, ergonomía y prevención de riesgos psicosociales entre otros.

## **12- Cronograma**

- Se anexa cronograma de actividades del plan de trabajo en SST 2026.
- Se anexa cronograma de actividades del programa de capacitación 2026.

## **13- Seguimiento y evaluación**

Se realizará un seguimiento continuo del plan, a través de reuniones periódicas y la revisión de los indicadores de desempeño. Los resultados de la evaluación servirán para realizar ajustes y mejoras al plan.





## 14- Conclusiones

El Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo 2026, reafirma el compromiso de la Gobernación de Antioquia con el bienestar de servidores, contratistas y practicantes, basadas en la sostenibilidad organizacional. La implementación de las estrategias aquí descritas permitirá prevenir riesgos, mejorar las condiciones laborales y fortalecer la cultura preventiva.

Además, el Programa de Capacitación en SST, permitirá que los servidores estén preparados para enfrentar los desafíos de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a un entorno laboral más seguro, saludable y eficiente.

**Rosa María Acevedo Jaramillo**  
Secretaria de Talento Humano y  
Servicios Administrativos.

**Roberto F. Hernández Arboleda**  
Responsable del SG-SST

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Reviso	Maribel Barrientos Uribe – Directora de Desarrollo de Talento Humano		29/01/26
Aprobó	Marta Elena Cifuentes - Subsecretaria Talento Humano		

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.



		OBJETIVOS																											
DEL SG-SST		1. Identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y formular las acciones de control requeridas para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia en sus sedes de trabajo. 2. Promover la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en los empleados públicos, trabajadores oficiales, practicantes, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia, propendiendo por su bienestar biopsicosocial. 3. Apoyar la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la formulación y seguimiento a las acciones correctivas y preventivas derivadas de su monitoreo. 4. Cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el departamento de Antioquia.																											
DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		1. Incrementar la conciencia sobre riesgos laborales y medidas preventivas 2. Fomentar la implementación de buenas prácticas para la prevención de accidentes por caídas a nivel 3. Mejorar la preparación para situaciones de emergencia																											
META		Cumplimiento >=95%																											
RECURSOS		Para la implementación y ejecución del plan de capacitación de SST, el Departamento de Antioquia emplea apoyo logístico mediante un operador, entendido éste como quien gestiona, administra, controla y evalúa el desarrollo de cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, diplomados y demás eventos académicos que sean de interés para la el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, además se cuenta con recursos técnicos y físicos para capacitaciones apoyados por la ARL. Lo anterior apoyado con recursos económicos a través del plan de capacitaciones de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.																											
No	Peso % Tema	TEMA PRINCIPAL	TEMA DE SALUD Y SEGURIDAD SUBORDINADO		DIRIGIDO A	OBJETIVO	MODALIDAD			PERSONAS					N.º DE OCURRENCIAS		MES												
							Vista	Pres.	Horas	Comunicación	Asesorías	Mano de obra	N.º DE OCURRENCIAS (A. PREVI)	Campa	N.º DE OCURRENCIAS (A. PREVI)	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	16	Temas generales de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo(Decreto 1072_2015)	1	1	Socialización: Política y objetivos del SG-SST, Otras Políticas del SG-SST, resultados de mediciones	General	3, 4									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
			2	2	Generalidades de cumplimiento, control operacional y obligaciones SGSST personal contratista	Contratistas	1,2,3,4		X	X	2	200			1	0%	No												
			3	3	Divulgación de procedimientos SST actualizados o nuevos	Equipo SST/ Ejecutores líderes de procedimientos SST	2, 3, 4		X	X	1	1000			1	0%	No												
			4	4	Uso, mantenimiento y disposición de EPP	Operarios y servidores continuarlo a todas las secretarías , regiones	2, 4		X	X	1	1000			1	0%	No												
			5	5	Cursos de 20 y 50 horas	Equipo SST - Copasst - Brigada - Comités Convivencia	1, 2, 4		X		50	10			1	0%	No												
			6	6	Responsabilidades en el SGRL (Civil, Penal, Administrativa, Laboral)	Rectores - Jefes de áreas	2, 3, 4		X	X	2	450			2	0%	No												
			7	7	Capacitaciones en identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y socialización matriz de peligros	Todos los servidores	1,2,3,4		X	X	2	1000			2	0%	No												
			8	8	Capacitaciones orientadas a PyP (temas de preparación física, alimentación sana, prevención de riesgo cardiovascular entre otros)	Todos los servidores	2, 4		X	X	2	400			2	0%	No												
			9	9	Inducción y Reinducción en SST	General	1,2,3,4		X	X	20	1000			4	0%	No												
2	4	Medicina Laboral - Programa de Prevención y Promoción de la Salud	10	1	Entrenamiento en reanimación cardiovascular BCLS ACLS	Medicos	1,2,4		X	X	20	3			2	0%	No												
			11	2	Recomendaciones medicolaborales y reincorporación laboral	Equipo Medicina laboral - General	2, 4		X	X	2	200			2	0%	No												
3	23	Portafolio de bienestar psicosocial	12	1	Capacitaciones en temas de clima laboral (manejo de conflictos, comunicación, asertiva, Trabajo en equipo, etc.)	General	2,4		X	X	2	1000			4	0%	No												
			13	2	Sensibilización del programa de gestión de los factores psicosociales	General	2, 3, 4		X	X	1	1000			3	0%	No												
			14	3	Capacitación para la prevención del consumo del alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas	General	2,4		X	X	2	1000			4	0%	No												
			15	4	Capacitaciones en temas de Salud Mental (estrés, duelo, manejo de emociones, etc.)	General	2,4		X	X	2	1000			4	0%	No												
			16	5	Capacitaciones en la promoción del bienestar psicológico, teletrabajo y estilos de vida saludable, Primeros auxilios Psicológicos	Todos los servidores del Departamento de Antioquia	2,4		X	X	2	1000			4	0%	No												
			17	6	Capacitación en temas de acoso laboral, acoso sexual, prevención de violencias en el trabajo y convivencia laboral	General	2,4		X	X	2	1000			4	0%	No												
4	8	Tareas Críticas(Alturas - Espacios Confinados - Riesgo Eléctrico) - Riesgo Publico	18	1	Capacitaciones en diferentes temas de riesgo público	Servidores que salen a regiones	1,2,3,4		X	X	2	200			3	0%	No												
			19	2	Capacitaciones y Certificación de trabajos en alturas	Brigadistas y servidores de SSGG que realizan o supervisan trabajos en altura	2,4			X	80	5			3	0%	No												
			20	3	Capacitaciones en temas de prevención de riesgos en otras tareas críticas	Personal servicios generales	1,2,3,4		X	X	2	5			2	0%	No												
5	6	Plan estratégico de seguridad vial PESV	21	1	Capacitación Seguridad vial para diferentes actores viales.	General	1,2, 3, 4		X	X	2	500			3	0%	No												
			22	2	Capacitación en normatividad , manejo de accidentes y otros temas de seguridad vial y temas relacionados con PESV	General	1,2,4		X	X	2	500			3	0%	No												
6	14	Prevención de Emergencias	23	1	Programa Integral de capacitación Brigada emergencias (Comunicación efectiva - liderazgo - trabajo en equipo - primeros auxilios - temas relacionados con riesgo psicosocial )	Brigada de emergencias	1,4			X	X	50	40																
			24	2	Capacitación en Comando de incidentes, planes de emergencia y evacuación, Normatividad relacionada con emergencias, manejo de emergencias ambientales	Brigada - COE - Líderes de emergencia, equipo SG Ambiental, Personal de servicios generales	1,4			X	X	2	50			4	0%	No											
7	5	Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos y programas de control de riesgo (Osteomuscular - Biológico - químico)	25	1	Capacitación Prevención, protocolos y procedimientos de riesgo Biológico y químico,	Personal laboratorio - TAS-PAS - Brigada	2,4		X	X	2	250			2	0%	No												
			26	2	Divulgación del Sistema de Vigilancia de Riesgo de daño musculoesqueléticos	Población objeto del Sistema	2,4		X	X	1	1000			1	0%	No												
			27	3	Prevención de Riesgo Osteomuscular, Ergonomía para trabajo en casa, levantamiento de cargas, orden en puesto de trabajo	Todos los servidores	2,4		X	X	2	1000			2	0%	No												
			28	4	Investigación de accidentes y enfermedades laborales, causas de los ATEL, Estudios de FFE, Seguridad, Seguridad ambiental	Equipo SST, Personal de servicios generales	1,2,3,4																						



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

SECRETARIA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
DIRECCION DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
CRONOGRAMA - PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Decreto 1072 de 2015)  
AÑO 2026

OBJETIVOS																																		
DEL SG-SST		1. Identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y formular las acciones de control requeridas para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia en sus sedes de trabajo. 2. Promover la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en los empleados públicos, trabajadores oficiales, practicantes, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia, propendiendo por su bienestar biopsicosocial. 3. Apoyar la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la formulación y seguimiento a las acciones correctivas y preventivas derivadas de su monitoreo. 4. Cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el departamento de Antioquia.																																
DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		1. Incrementar la conciencia sobre riesgos laborales y medidas preventivas 2. Fomentar la implementación de buenas prácticas para la prevención de accidentes por caídas a nivel 3. Mejorar la preparación para situaciones de emergencia																																
META		Cumplimiento >=95%																																
RECURSOS		Para la implementación y ejecución del plan de capacitación de SST, el Departamento de Antioquia emplea apoyo logístico mediante un operador, entendido éste como quien gestiona, administra, controla y evalúa el desarrollo de cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, diplomados y demás eventos académicos que sean de interés para la el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, además se cuenta con recursos técnicos y físicos para capacitaciones apoyados por la ARL. Lo anterior apoyado con recursos económicos a través del plan de capacitaciones de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.																																
No	Peso % Tema	TEMA PRINCIPAL	Código	TEMA DE SALUD Y SEGURIDAD SUGERIDO	DIRIGIDO A	OBJETIVO	MODALIDAD		Horas	Cobertura a nivel	PERSONALES												MES											
							Asistentes	Presos Capacit			N DE COBERTURA A NIVEL	Cump	N DE COBERTURA A NIVEL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC									
8	14	Programa de reporte e investigación y prevención de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales e inspecciones de seguridad	29	1	Métodos de Solución de problemas	Equipo SST - Copasst - Brigadistas	1,2,3,4	X	X	2	40	2	0%	No	0%																			
			29	2	Capacitación en inspecciones de seguridad	General	1,2,3,4	X	X	2	40	4	0%	No	0%																			
			30	3	Prevención de accidentes e incidentes, ruta de reporte y atención	General	2,4	X	X	1	1000	4	0%	No	0%																			
			31	4	Caídas a nivel, autocuidado y percepción del riesgo	General	2,4	X	X	2	1000	4	0%	No	0%																			
9	6	Apoyo a comités (COPASST - COMITÉ CONVIVENCIA)	32	1	Capacitación en inspecciones de seguridad para COPASSO	COPASST y equipo de SST.	1,2,3,4	X	X	2	12	2	0%	No	0%																			
			33	2	Capacitación en temas Bienestar Psicosocial, fortalecimiento de competencias de los de Comites	COPASST - COCOLA	1,2,3,4	X	X	2	15	2	0%	No	0%																			
			34	3	Normatividad en SST - Responsabilidades de los comites en el SG-SST	COPASST - COCOLA	1,2,3,4	X	X	2	15	2	0%	No	0%																			
10	4	Congresos, seminarios, diplomados en temas de SST	35	1	Congreso Semana de la SO 2026	Equipo SST- COPSST - Brigada	1,2,3,4	X	X	24	10	2	0%	No	0%																			
			36	3	Otros congresos, cursos, seminarios o diplomados en temas de SST	Equipo SST - Brigadistas - Copasst - Cocola	1,2,3,4	X	X	20	10	2	0%	No	0%																			

100

FIRMA  
ELABORO : ROBERTO F HERNANDEZ A.  
CARGO : PROFESIONAL ESPECIALIZADO  
FECHA: ENE 2026  
Licencia SO : 2021060007176 25-06-2021

FIRMA  
REVISO : MARIBEL BARRIENTOS URIBE  
CARGO : DIRECTOR(A) DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
FECHA: ENE 2026

CAPACITACIONES PROGRAMADAS	36
CAPACITACIONES EJECUTADAS	0
COBERTURA PROMEDIO	0,00   0,00
CUMPLIMIENTO	0,00




Política de SST		El departamento de Antioquia está comprometido con la seguridad y salud de sus empleados públicos, trabajadores oficiales, practicantes, contratistas y subcontratistas en sus sedes de trabajo y cualquiera sea la modalidad de trabajo, mediante la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, el establecimiento de los respectivos controles, la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios vigentes, con la finalidad de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales, promoviendo hábitos y estilos de vida saludable y propendiendo por la protección de la vida y la salud.																	
Objetivos del SG-SST		1. Identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y formular las acciones de control requeridas para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia en sus sedes de trabajo. 2. Promover la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en los empleados públicos, trabajadores oficiales, practicantes, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia, propendiendo por su bienestar biopsicosocial. 3. Apoyar la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la formulación y seguimiento a las acciones correctivas y preventivas derivadas de su monitoreo. 4. Cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el departamento de Antioquia.																	
Meta de cumplimiento del plan de trabajo		>=95%																	
Programa/Sistema de Vigilancia Epidemiológica		Objetivos del SG-SST a los que apunta	Actividad	Metodología	Cargo Responsable	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep.	oct	nov	dic	Responsable de la Actividad	Recursos Requeridos
1	Temas generales de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo(Decreto 1072_2015)	2, 3, 4	0	Inducciones Presenciales y virtuales	Responsable del SG-SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández - Roberto Álvarez - Gilberto Mazo	Profesionales técnicos Asea SST - Asesores ARL - Computadores - Programa Inducción Virtual
		2, 3, 5	Coordinar elaboración de Plan de trabajo y plan de capacitación anual, auditoría y rendición de cuentas y presentación de informes de accidentalidad y ausentismo mensuales a COPASST, Equipo de Mejoramiento y Equipo de SST	Documentos soporte de planes, programas e informes		X				X	X	X				X	Roberto Hernández		
		2, 3, 6	Coordinar acciones de Fortalecimiento del programa de prevención de accidentes de trabajo por caídas al mismo nivel	Charlas y talleres virtuales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández		
		1, 4	Coordinar Revisión y actualización de la Matriz de peligros y riesgos; Incluyendo actividades de alto riesgo	Matriz en Excel - GTC45		X	X					X	X			Roberto Hernández			
		3, 4	Coordinar Revisión y actualización de la política de SST	Reuniones presenciales y virtuales					X	X	X					Roberto Hernández			
		2, 4	Coordinar revisión y actualización de manual de SST para contratistas y expedición circular con normalidad.	NA		X	X	X								Roberto Hernández			
		2, 4	Coordinar realización de Jornadas de la Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los servidores	Reunión equipo SST							X	X	X	X		Roberto Hernández - Roberto Álvarez			
		4	Coordinar la Realización de rendición de cuentas en materia de SST	Reuniones presenciales y virtuales				X	X	X						Roberto Hernández			
		2, 3, 4	Coordinar la ejecución del programa anual de capacitación 2026 para todos los servidores y llevar indicadores asociados	NA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández		
		1, 2, 3, 4	Coordinar la realización de Jornadas de SST en regiones (regiones no realizadas en 2025)	Capacitaciones, exámenes médicos, talleres					X	X	X					Roberto Hernández			
1, 2, 3, 4	Programar y coordinar ejecución de inspecciones de SST a puestos de trabajo en regiones	NA			X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández Roberto Álvarez					
2	Medicina Laboral - Programa de Prevención y Promoción de la Salud	2, 4	Realizar los exámenes médicos de preingreso, retiro a los servidores del Departamento	Procedimiento Exámenes Médicos	PE - Medicina Laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Álvarez - Uriel Echeverri	Consultorios médicos - Médicos - recursos ofimáticos - software historias Clínicas Ocupacionales
		2, 4	Elaboración de Diagnóstico de condiciones de Salud	NA		X	X									Roberto Álvarez			
		2, 4	Programar y ejecutar exámenes periódicos para todos los servidores.	NA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Álvarez			
		2, 4	Ejecutar Procedimiento de registro y seguimiento a condiciones de salud	Procedimiento registro y seguimiento condiciones de salud		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Álvarez - Uriel Echeverri			
		2, 4	Realizar revisión y actualización anual del Profesiograma	NA		X	X	X								Roberto Álvarez			
		2, 4	Planear y Ejecutar las actividades del programa de promoción y prevención	NA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Álvarez - Uriel Echeverri - Sebastián Horta			
		2, 4	Planear y coordinar las actividades y los programas de promoción de actividad física en el Gimnasio	NA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández - Roberto Álvarez - Sebastián Horta			
		2, 4	Planear y coordinar las actividades del programa de pausas activas	NA			X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández			
		2, 4	Planear y coordinar la ejecución de las actividades del programa de promoción y prevención de riesgo cardiovascular	NA			X	X	X	X	X	X	X	X	X	Uriel Echeverri- Sebastián Horta			
3	Actividades del Portafolio de Bienestar Psicosocial	2, 4	Realizar intervenciones de clima y riesgo psicosocial a los todos servidores del Departamento priorizando de acuerdo con los resultados de las últimas mediciones realizadas y a necesidades detectadas o a demanda de las áreas.	Talleres, charlas, publicaciones en boletines		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	David Toro - Diego Castrillón	Profesionales de SST (psicólogos) - Assor ARL	
		2, 4	Coordinar Intervención a través de charlas y talleres en prevención del acoso laboral y sexual a los servidores en CAD y Regiones	Talleres, charlas, publicaciones en boletines			X	X	X	X	X	X	X	X		David Toro			
		2, 4	Realizar talleres de promoción de los factores protectores y prevención de los riesgos psicosociales y temas de Salud Mental	Talleres, charlas, publicaciones en boletines			X	X	X	X	X	X	X	X		David Toro			
		2, 4	Atender y orientar mediante sesiones personalizadas a los servidores del Departamento, practicantes y contratistas independientes en temas de adicciones y salud mental	Atención personalizada presencial y virtual a los servidores		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Diego Castrillón			
		2, 4	Desarrollar estrategias de promoción del comportamiento seguro y prevención de la accidentalidad en los lugares de trabajo - Regiones desde la perspectiva psicosocial	Talleres, charlas, publicaciones en boletines			X	X	X	X	X	X	X	X	X	David Toro			
		1, 2, 3, 4	Documentar e implementar programa de prevención del consumo de SPA	NA					X	X	X	X	X	X	X	X	David Toro		




Política de SST		El departamento de Antioquia está comprometido con la seguridad y salud de sus empleados públicos, trabajadores oficiales, practicantes, contratistas y subcontratistas en sus sedes de trabajo y cualquiera sea la modalidad de trabajo, mediante la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, el establecimiento de los respectivos controles, la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios vigentes, con la finalidad de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales, promoviendo hábitos y estilos de vida saludable y propendiendo por la protección de la vida y la salud.																	
Objetivos del SG-SST		1. Identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y formular las acciones de control requeridas para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia en sus sedes de trabajo. 2. Promover la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en los empleados públicos, trabajadores oficiales, practicantes, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia, propendiendo por su bienestar biopsicosocial. 3. Apoyar la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la formulación y seguimiento a las acciones correctivas y preventivas derivadas de su monitoreo. 4. Cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el departamento de Antioquia.																	
Meta de cumplimiento del plan de trabajo		>=95%																	
Programa/Sistema de Vigilancia Epidemiológica		Objetivos del SG-SST a los que apunta	Actividad	Metodología	Cargo Responsable	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Responsable de la Actividad	Recursos Requeridos
		1, 2, 4	Revisar y actualizar los documentos al portafolio de bienestar psicosocial	NA		X	X	X										David Toro	
		2, 4	Realizar talleres, capacitaciones para comité de convivencia y COPASST en temas de acoso laboral, acoso sexual y en temas legales relacionadas con las funciones del comité	Talleres, charlas, publicaciones en boletines		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	David Toro		
		1, 2, 3, 4	Elaborar inventario de tareas críticas en la Gobernación de Antioquia	NA		X	X	X	X									Gilberto Mazo	Profesional SST - Técnicos SST - herramientas Ofimáticas - Transporte para visitas a sedes externas
		1, 2, 3, 4	Revisión y Actualización de procedimientos y guías de trabajo seguro para las tareas críticas	NA		X	X	X	X								Gilberto Mazo		
4	Tareas Críticas(Alturas - Espacios Confinados - Riesgo Eléctrico - Trabajos con sustancias químicas) - Riesgo Publico	2, 4	Coordinar planes de capacitación, entrenamiento y certificación para trabajadores en altura	Reuniones presenciales y virtuales	PU - SST	X	X	X	X									Gilberto Mazo	
		2, 4	Coordinar normalización de salidas de servidores a territorios (Procedimiento y/o instructivo, circular)	Reuniones presenciales y virtuales			X	X	X	X	X					Roberto Hernández			
		2, 4	Coordinar exámenes y certificaciones para trabajadores en actividades de alto riesgo	Normatividad trabajos en altura y manipulación de armas				X	X	X	X	X				Roberto Hernández			
		1, 2, 3, 4	Revisar y actualizar Programa de prevención de riesgo publico	Reuniones presenciales y virtuales		X	X	X	X							Roberto Hernández - Gilberto Mazo			
5	Plan estratégico de seguridad vial PESV	1, 2, 4	Asesorar y participar en la actualización del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) y en las acciones que de este se deriven relacionadas con SST	Reuniones presenciales y virtuales-resolución 40595 de 2022	PE- Responsable SG-SST - Técnicos SST	X	X	X	X	X	X							Roberto Hernández - Paula Rentería	Profesional SST - Técnicos SST asesor ARL - Personal Responsable de temas transporte de SSGG - herramientas ofimáticas
		1, 2, 4	Definir acciones de capacitación orientadas al PESV a incluir en el programa de capacitación de SST	NA			X	X			X	X		X	X	Roberto Hernández - Paula Rentería			
		1, 2, 4	Coordinar normalización de uso de transporte para desplazamiento de servidores para realización de actividades laborales en territorios y el área metropolitana(Procedimiento y/o instructivo, circular)	Reuniones presenciales y virtuales		X	X	X	X	X	X					Roberto Hernández			
6	Brigada - Plan de emergencias	1, 2, 3, 4	Realizar revisión y actualización de plan de prevención de desastres y procedimientos relacionados del CAD y sedes externas (Hangar - Yarumito; Almacenes - Archivo Histórico - laboratorio - Archivo educación)	Reuniones presenciales y virtuales	PE- Responsable SG-SST - PU - Técnicos SST	X	X	X	X	X	X							Gilberto Mazo	Profesional SST - Asesor ARL
		2, 4	Participar en las de comités programados para el tema de emergencia (Reuniones COE y COSEGRED)	NA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández - Gilberto Mazo			
		2, 4	Programar y realizar en coordinación con la Secretaría de Educación y Secretaría de Salud capacitación en planes de emergencia y simulacros para los servidores del Departamento ubicados en instituciones Educativas y en municipios del Dpto.	Reuniones presenciales y virtuales - charlas y talleres presenciales y virtuales			X	X	X	X					Gilberto Mazo				
		2, 4	Programar y coordinar ejecución de programa de capacitación y entrenamiento para Brigada de emergencias	NA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Gilberto Mazo			
7	Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos y programas de control de riesgo (Osteomuscular - Biológico - químico)	1, 2, 3, 4	Implementación de acciones del SVE de Prevención de alteraciones Osteomusculares, usando metodologías para identificar las condiciones de salud osteomuscular de los servidores, según resultado de la matriz de peligro y definir sus controles.	NA	PE- Medico laboral PU - Medico laboral y Medio General	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Álvarez - Fisioterapeutas ARL	Consultorios médicos - Médicos SST - recursos ofimáticos - Gimnasio - Asesores ARL
		1, 2, 3, 4	Realizar inspecciones de puestos de trabajo a la población objeto del SVE de riesgo biomecánico de la Gobernación de Antioquia y sus sedes externas, incluye teletrabajadores	NA			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Álvarez - Fisioterapeutas ARL - Paula Rentería		
		2, 4	Hacer seguimiento permanente a los accidentes de trabajo, enfermedad laboral y enfermedad común agravada por el trabajo, relacionados con la presencia de sintomatología en miembros superiores, inferiores y lumbalgia crónica.	Reuniones y talleres presenciales y virtuales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Paula Rentería - Asesor ARL		
		2, 4	Coordinar la planificación y ejecución delas actividades de las escuelas terapéuticas	Reuniones presenciales y virtuales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Álvarez - Fisioterapeutas ARL		
		2, 4	Acompañar el programa de hábitos de vida saludables y practicas deportivas saludables a través del programa aprovechamiento del tiempo libre por reembolso para Gimnasio coordinado desde el área de bienestar	NA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Sebastián Horta - Roberto Álvarez		
		1, 2, 3, 4	Procedimentar en Isolución Programas de Gestión para la Prevención del Riesgo Biológico	Procedimiento isolución			X	X	X	X							Roberto Álvarez - Uriel Echeverri		
		1, 2, 3, 4	Procedimentar en Isolución Programas de Gestión para la Prevención del Riesgo químico	Procedimiento isolución				X	X	X	X						Roberto Álvarez - Uriel Echeverri		
		2, 4	Seguimiento y acompañamiento a los servidores con condiciones especiales: ATEL, antecedentes personales, ausentismo laboral de riesgo biológico	Reuniones presenciales y virtuales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Sebastián Horta - Uriel Echeverri	
		1, 2, 3, 4	Realizar Reportes de AT - Hacer seguimiento a servidores accidentados - Llevar los indicadores en Ausentismo laboral, Accidentes Laborales; recolección de la información mensual y presentación de informes de acuerdo a periodicidad indicada.	resolución 1401 de 2007		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández - Paula Rentería		

Política de SST		El departamento de Antioquia está comprometido con la seguridad y salud de sus empleados públicos, trabajadores oficiales, practicantes, contratistas y subcontratistas en sus sedes de trabajo y cualquiera sea la modalidad de trabajo, mediante la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, el establecimiento de los respectivos controles, la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios vigentes, con la finalidad de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales, promoviendo hábitos y estilos de vida saludable y propendiendo por la protección de la vida y la salud.																	
Objetivos del SG-SST		1. Identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y formular las acciones de control requeridas para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia en sus sedes de trabajo. 2. Promover la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en los empleados públicos, trabajadores oficiales, practicantes, contratistas y subcontratistas del departamento de Antioquia, propendiendo por su bienestar biopsicosocial. 3. Apoyar la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la formulación y seguimiento a las acciones correctivas y preventivas derivadas de su monitoreo. 4. Cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el departamento de Antioquia.																	
Meta de cumplimiento del plan de trabajo		≥95%																	
Programa/Sistema de Vigilancia Epidemiológica		Objetivos del SG-SST a los que apunta	Actividad	Metodología	Cargo Responsable	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago.	sep.	oct	nov	dic	Responsable de la Actividad	Recursos Requeridos
8	Programa de reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedad laboral e inspecciones de seguridad	1, 2, 3, 4	Coordinar la realización de las investigaciones de AT e EL necesarias de acuerdo con los reportes	resolución 1401 de 2008	PE- Responsable SG-SST - Técnicos SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández	Profesionales SST - Recursos Ofimáticos - Transporte para visitas a sedes externas - Asesor ARL
		2, 4	Atender todas las visitas programadas desde medicina laboral o SST y realizar visitas no programadas áreas de trabajo cuando sea necesario como resultado de investigaciones de AT	NA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Álvarez, Uriel Echeverri, Paula Rentería			
		2, 4	Realizar los reportes e investigaciones de AT graves al ministerio de Trabajo y la ARL de acuerdo con los plazos establecidos en la normatividad	Resolución 1401 de 2007		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández			
		2, 4	Realizar seguimiento a los planes de acción derivados de los AT	NA		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Paula Rentería			
9	Actividades con comités (COPASST - COMITÉ CONVIVENCIA)	3, 4	Programar y Realizar talleres, capacitaciones para comités de convivencia y Copasst en diferentes temas de acoso laboral, acoso sexual y en temas legales relacionadas con las funciones	Talleres, charlas, publicaciones en boletines	PE Responsable del SG-SST - PU Psicólogo		X	X	X			X	X	X				Roberto Hernández David Toro	Profesional SST - Recursos ofimáticos
		3, 4	Enviar para revisión de COPASST Plan anual de trabajo, Programa Anual de capacitación en SST y rendición de cuentas	NA											X	Roberto Hernández			
		3, 4	Realizar Asesoría y acompañamiento a Copasst y Comités de Convivencia en Funciones, responsabilidades, investigación de accidentes e incidentes de trabajo, inspecciones de seguridad, convivencia laboral, relaciones interpersonales, y otros temas de SST	Reuniones presenciales y virtuales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Roberto Hernández			
		3, 4	Definir en coordinación con el Copasst y comité de convivencia las acciones de capacitación a incluir en el programa de capacitación de SST - 2027	Reuniones presenciales y virtuales												X	X	Roberto Hernández	

FIRMA   
ELABORO : ROBERTO F. HERNANDEZ A.  
CARGO : PROFESIONAL ESPECIALIZADO  
FECHA: ENE DE 2025  
Licencia SO : 202106007176 25-06-2021

FIRMA   
REVISÓ : MARIBEL BARRIENTOS URIBE  
CARGO : DIRECTOR DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO  
FECHA: ENE DE 2026

FIRMA   
APROBO : ROSA MARÍA ACEVEDO JARAMILLO  
CARGO : SECRETARIA DE TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
FECHA: ENE DE 2026

Plan de trabajo realizado siguiendo los lineamientos del decreto 1072 de 2015 en lo relacionado con SG-SST

