

INSTITUTO TOLIMENSE DE FORMACIÓN  
TÉCNICA PROFESIONAL

**“ITFIP”**



## PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



SC6793-1

CO-SC6793-1

# PLAN DE TRABAJO

**Presentado Por:**

DIEGO BARRIOSNUEVO  
RESPONSABLE DEL SISTEMA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Espinal - Tolima, enero 05 de 2026

## **¿QUÉ ES UN PLAN DE TRABAJO?**

Un plan de trabajo es una exposición: se escribe para planear las actividades de un periodo de tiempo dado, primero para convencer de su aprobación a los que toman las decisiones, luego como documento guía de las actividades a efectuar durante ese periodo.

Un plan de trabajo tiene varios propósitos. Es un instrumento (herramienta) de planificación y gestión que proporciona las condiciones para planificar el trabajo, y es la guía para llevar a cabo ese trabajo durante el periodo en cuestión. También es un documento que contribuye activamente a la transparencia, ya que se pueden repartir copias del plan de trabajo a las personas o instancias que tengan la necesidad o el derecho de saber lo que se hace, y por qué, durante el periodo determinado.

## **EL PLAN CONTIENE LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:**

### **INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES**

La introducción debe presentar el plan de trabajo. Los antecedentes comienzan por una exposición lógica que lleva a la selección de los objetivos (resultados) que se pretenden conseguir durante el periodo correspondiente al plan. Los antecedentes de su plan de trabajo tienen que incluir explicaciones lógicas de por qué ha elegido algunos de ellos y de por qué no ha incluido los otros.

### **METAS Y OBJETIVOS:**

Las metas, objetivos y resultados son conceptos diferentes pero relacionados. Una meta es amplia y general, la resolución del problema que se ha identificado. Una meta nunca puede conseguirse, o verificar que se ha conseguido porque no es específica, finita, concreta o verificable. Por contra, una meta puede señalar un objetivo, porque éste es más específico, es finito, tiene una fecha de conclusión y se puede verificar. Los objetivos se derivan de las metas y se generan a partir de ellas.

Los objetivos elegidos para el plan de trabajo (o resultados, si son más específicos que los objetivos de los que derivan) son los elementos centrales de este plan. Proporcionan la justificación de las acciones a emprender y los costes de las mismas. Son el eje del plan de trabajo. Indican a dónde quiere llegar al final del periodo abarcado por este plan de trabajo.

### **RECURSOS Y OBSTÁCULOS:**

La sección de obstáculos debe prever cualquier restricción o impedimento que pueda dificultar la consecución de los objetivos. Incluya también una corta descripción de cómo planea superarlos.

La sección de recursos debe indicar la logística necesaria para la realización del plan. Aquí puede incluir recursos que no sean necesariamente dinero en efectivo: refiérase a los suministros, equipamientos, los objetos inventariados que se puedan utilizar.

## **ESTRATEGIA Y ACCIONES:**

Explican cómo se pretende convertir las acciones en resultados. La estrategia debe indicar cómo se proyecta transformar sus recursos y superar los obstáculos, utilizando esas acciones concretas (recursos) para lograr los objetivos o conseguir los resultados. Se Pueden señalar varias estrategias alternativas que muestre claramente que la acción se deriva de la estrategia y debe estar relacionada con alguno de los resultados (objetivos, metas), y debe quedar claro cómo la acción descrita contribuirá a conseguir su objetivo correspondiente.

## **ANEXOS, INCLUYENDO PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA:**

El propósito de los anexos es complementar este texto, es decir, proporcionar los detalles que apoyan el argumento que se expone. Los presupuestos y cronogramas están entre estos detalles.

Cada uno de los puntos del presupuesto debe estar relacionado con uno o más objetivos (resultados). Algunos de los elementos del presupuesto (como transporte, correo, fotocopias, teléfono, correo electrónico). El cronograma del plan de trabajo es opcional. Se recomienda aquí es que se listen en orden las fechas de conclusión de cada uno de los objetivos (o resultados) deseados, y que se conceda a cada uno una cantidad de tiempo razonable. Por ejemplo, un objetivo puede concluirse dentro de una semana concreta. Esto es un periodo flexible y razonable. En consecuencia, las fechas para emprender las acciones son opcionales.

Los antecedentes identifican el (los) problema(s), luego La meta define la(s) solución(es), luego Los objetivos (resultados), específicos y verificables, concretan las metas, luego los recursos y los obstáculos precisan lo que se puede o no se puede utilizar para alcanzar los objetivos, y luego la estrategia, junto con una serie de acciones concretas y detalladas, indican cómo se van a convertir las acciones en resultados.

La lógica que conecta estos capítulos constituye la exposición.

## **PLAN INICIAL DE ACCIONES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ITFIP**

Es importante plasmar el proceso mismo de ejecución de cada una de las etapas que exige la implementación del SG-SST en el ITFIP para el cual se cuenta con un tiempo determinado en el Decreto 1072 de 2015, y resolución 0312 de 2019, para ello tenemos en cuenta los siguientes parámetros:

- 1.- Revisión de la normatividad aplicable al tema y estándares mínimos
- 2.- Diagnóstico inicial o análisis de la situación actual, socialización con la alta dirección
- 3.- Determinación de los objetivos
- 4.- Actualización de la Política, su aprobación socialización y publicación
- 5.- Trabajo de campo, identificación, valoración de los riesgos según diagnóstico

- 6.- Elaboración y desarrollo del ítem perfil sociodemográfico en la Institución.
- 7.- Actualización de la Matriz Legal
- 8.- Aplicación de inducción y reinducción
- 9.- Creación de los Indicadores, previa revisión y aprensión de contenidos básicos
- 10.- Plan de acción para la vigencia 2026
- 11.- Capacitaciones según riesgos detectados
- 12.- Actualización de formatos
- 13.- Creación de procesos o procedimientos esenciales
- 14.- Revisión y asesoría de los procedimientos del sg-sst por la ARL
- 15.- Ajustes de las recomendaciones de la ARL
- 16.- Aprobación del proyecto SG-SST
- 17.- Revisión por la alta dirección
- 17.- Ajuste a las acciones preventivas y de mejora
- 18.- Nueva revisión
- 19.- capacitaciones y revisión de las actividades de los comités
- 20.- Aprobación por ARL
- 21.-Ejecución de actividades realizadas por el COPASST
- 22.- Auditoria Interna
- 23 Plan De Mejoramiento Continuo.

Todo lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es el conjunto de actividades y acciones que incluya prioridades, objetivos y metas para el mejoramiento de la SST dentro de un plazo predeterminado, junto con indicadores para la evaluación del progreso.

una vez se consolide con el desarrollo de lo esencial para su implementación como SG-SST se debe promover el desarrollo de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, contribuir a la protección de los trabajadores, mediante la eliminación o minimización, tanto como sea razonablemente práctico, de los peligros y riesgos relacionados al trabajo, en conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, a fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes en el trabajo, y promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

## **OBJETIVO GENERAL**

- La implementación del sistema de la seguridad y salud en el trabajo, como meta establecida por el mismo Decreto 1072 de 2015, plan de SG-SST entendido como modelo que adelanta acciones para la evaluación permanente y el mejoramiento continuo, de modo que se logren reducir o evitar los accidentes y las enfermedades laborales que tiene como propósito final el mejoramiento en las condiciones de trabajo. Se trata de un modelo que adelanta acciones para la evaluación permanente y el mejoramiento continuo, de modo que se logren reducir o evitar los accidentes y las enfermedades laborales.
- Fortalecer la Promoción y la Prevención de la Salud en el ambiente de Trabajo para alcanzar una cultura del auto cuidado y la prevención de los Riesgos Profesionales en la Institución.
- Minimizar el impacto de los factores de Riesgo laborales y ambientales que afectan la salud de los integrantes de la Comunidad ITFIP y cumplir la normatividad Ocupacional Colombiana.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Desarrollar cada una de las etapas que exige la implementación del sistema en el ITFIP y señaladas con anterioridad.
- Revisión del proceso en aras de verificación de cumplimiento de los requisitos
- Mejora continua.
- Plan de acción 2026



**“ITFIP” INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
 PLAN DE TRABAJO ANUAL**

<b>Versión:</b> 1.0	<b>Fecha:</b> Enero de 2026	<b>Código:</b>	<b>Página:</b> de				
<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>META</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>1ER SEM 2025</b>	<b>2DO SEM 2025</b>	<b>3ER SEM 2025</b>
Cumplir la exigencia del decreto 1072 de 2015	1.-Revisión de la normatividad aplicable al tema 2.- Diagnóstico inicial o análisis de la situación actual, socialización con la alta dirección 3.- Determinación de los objetivos	Conocer la norma, sus requisitos, buscar el apoyo de la alta dirección, buscar establecer unos objetivos claros	Humanos, Técnicos	Talento Humano SST yx			

Trabajo		para el ITFIP en materia SST					
Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles	<p>5.- Trabajo de campo, identificación, valoración de los riesgos según diagnóstico</p> <p>6.- Elaboración y desarrollo del ítem perfil sociodemográfico en la Entidad</p> <p>7.- actualización de la Matriz Legal</p> <p>8.- Plan de capacitación inducción y reinducción</p> <p>9.- Creación de los Indicadores, previa revisión y aprensión de contenidos básicos</p> <p>10.- Creación del Plan de acción para la vigencia 2024</p> <p>11.- Capacitaciones según riesgos detectados</p> <p>12.- actualización de formatos</p>	<p>Identificar los riesgos para efectuar su valoración</p> <p>Contar con el perfil sociodemográfico como materia prima para trabajar el SST</p> <p>Desarrollar cada uno de los ítem que ordena el SG-SST con objetivos y metas específico según cada ítem</p>	Humanos, Técnicos	Coordinador TH y SST de la Entidad			
<b>Condensación del proceso, revisión ajustes y pre proyecto</b>	<p>13.- Creación de procesos esenciales</p> <p>14.- Revisión por la ARL A de lo trabajado</p> <p>15.- Ajustes solicitados por la ARL</p> <p>16.- Para aprobación del proyecto SG-SST</p> <p>17.- Revisión por la alta dirección</p>	Lograr avances en el desarrollo de la Guía para lograr un pre proyecto para revisión	Humanos, Técnicos	Coordinador TH y SST de la Entidad			

				Coordinador TH y SST de la Entidad			
			Humanos, Técnicos y financieros				
	17.- Ajuste a las acciones preventivas y de mejora 18.- Nueva revisión por la ARL 19.- Ajustes solicitados por la ARL						x
<b>Implementación del SG-SS</b>	20.- APROBACION por ARL RIESGOS 21.- IMPLEMENTACION	Logro del producto final	Humanos, Técnicos	Coordinador TH y SST de la Entidad  Coordinador a TH y SST de la Entidad			x

			Humanos, Técnicos y financieros			
<b>Revisión del proceso</b>	22.- AUDITORIA INTERNA	Realizar auditoria	Humanos, Técnicos	Control interno y SST de la Entidad		x
			Humanos, Técnicos y financieros			
<b>Mejora continua</b>	23 PLAN MEJORAMIENTO CONTINUO.	DE Mejoramiento del proceso	Humanos, Técnicos	Coordinador a TH y SST de la Entidad		x

				Coordinador a TH y SST de la Entidad			
			Humanos, Técnicos y financieros				
<b>Plan de acción de la implementación</b>	24.-Plan de Acción -2026	Contar con un plan para la vigencia siguiente a la implementación del SG-SST	Humanos, Técnicos	Coordinador a TH y SST de la Entidad	x		
			Humanos, Técnicos y financieros	Coordinador a TH y SST de la Entidad			

