

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

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Sistema Integrado de Gestión

 Seguridad y Salud

BOGOTA, ENERO 2026

Contenido:

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVO GENERAL	5
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3. DEFINICIONES	5
4. MARCO NORMATIVO	8
5. RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2025.....	10
5.1. Gestión de Recursos asignados.....	10
5.2. Cumplimiento del Plan de trabajo SST	11
5.3. Cumplimiento del Programa de Capacitación SST	11
5.4. Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	12
5.5. Exámenes médicos ocupacionales periódicos.....	13
5.6. Evaluación Riesgo Psicosocial	14
<p>Dando cumplimiento a lo establecido por el Ministerio de Trabajo, se gestionó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual inició en el mes de agosto y finalizó en octubre. Para ello, se estableció un cronograma por dependencias con el fin de garantizar la mayor cobertura posible del personal de la entidad que debía diligenciar las encuestas, aumentando así la confiabilidad de los resultados. En el año 2025 se logró una participación de más de 1.100 evaluaciones aplicadas.....</p>	
<p>Actualmente, se encuentra en elaboración el informe de resultados, el cual servirá como base para la formulación del Plan de Trabajo 2026, orientado a la implementación de estrategias de intervención y mejora según los hallazgos obtenidos.</p>	
5.7. Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias.....	15
5.8. Plan Estratégico de Seguridad Vial	15
5.9. Aplicación de encuesta Sociodemográfica.....	18
5.10. Autoevaluación de Estándares Mínimos vigencia 2024 (Res. 0312 de 2019) 19	



6. PLAN DE TRABAJO SST 2026	19
6.1. Planear:	19
6.2. Hacer:.....	21
6.3. Verificar:.....	27
6.4. Actuar:.....	28
7. Cronograma del Plan Anual de Trabajo y del Programa de Capacitación en SST - 2026	29
7.1. Anexo 1. Plan anual de Trabajo 2026	29
7.2. Anexo 2. Programa de capacitación en SST 2026	29

1. INTRODUCCIÓN.

El Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación que proyecta las actividades a realizar durante la vigencia, definiendo responsables, recursos y períodos de ejecución con el fin de cumplir con los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la entidad.

El Departamento Nacional de Planeación (DNP) consciente en propender por un entorno laboral seguro y saludable, ha articulado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) al Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Entidad, contribuyendo a la calidad de vida laboral, generando una cultura del autocuidado en seguridad y salud en el trabajo y contando con el compromiso de su talento humano, recursos financieros y de infraestructura.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad son conceptos complementarios y fundamentales para la gestión de los riesgos prioritarios del DNP.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo es una estrategia enfocada a la prevención de los riesgos laborales que pueden ser causantes de accidentes y/p enfermedades, constituye un proceso global que abarca acciones dirigidas a fortalecer las habilidades y capacidades de los trabajadores y los diferentes actores en SST, y aún más importante, acciones dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de favorecer su impacto positivo en la salud individual y colectiva.

La prevención, dirige esfuerzos más allá de la clasificación y determinación del riesgo, destinando recursos y responsables para promover el cuidado y bienestar de sus funcionarios y contratistas, así como la generación de conductas saludables que contribuyan al entorno de trabajo, así como a la dimensión social de la persona.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST del DNP, El Departamento Nacional de Planeación tiene por objeto, coordinar y apoyar la planeación de corto, mediano y largo plazo de los sectores, que orienten la definición de políticas públicas y la priorización de los recursos de inversión, entre otros, los provenientes del Presupuesto General de la Nación y el Sistema General de Regalías, para dar cumplimiento a su objetivo se compromete con:

Asegurar la continua identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos existentes, que a su vez permiten analizar y minimizar las causas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales fomentando una cultura basada en Seguridad y Salud en el Trabajo, en procura de la protección de funcionarios, contratistas, visitantes y partes interesadas en todos los centros de trabajo.

Para elaborar e implementar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe partir de los riesgos prioritarios identificados en la evaluación inicial, así como el diagnóstico de condiciones de salud, la medición de indicadores mínimos y de estructura proceso y resultado, planteando metas alcanzables, para minimizar los peligros que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar e implementar acciones orientadas a garantizar la seguridad, salud y bienestar de funcionarios, contratistas y tercerizados, promoviendo un entorno laboral saludable y seguro, mediante la reducción de riesgos, la promoción de hábitos preventivos y la gestión eficiente de los programas de **gestión** de la salud y **prevención** de los riesgos de la Entidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Rendir cuentas sobre lo ejecutado para dar cumplimiento a los objetivos de seguridad y salud en el Trabajo en la vigencia 2025
- b. Establecer un cronograma de trabajo para la vigencia 2026 que establezca objetivos, metas e indicadores tendientes a promover la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios, contratistas y tercerizados que prestan sus servicios a la entidad.

3. METAS

1. Reducir en un 10% el índice de accidentes laborales reportados en comparación con la vigencia 2025, a través de la implementación del presente plan de trabajo.
2. Aumentar al menos el 20% en la participación de los colaboradores en las diferentes actividades que se ofertan desde los programas de Gestión de la salud y prevención de riesgos de la entidad.
3. Gestionar la implementación del 95% del plan de trabajo para la mejora continua de las condiciones laborales, abarcando la prevención de riesgos y el bienestar físico y mental de los colaboradores de la entidad.

4. DEFINICIONES

- **Accidente de Trabajo:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.

- **Acto subestándar:** Acción insegura realizada por un trabajador que puede causar un accidente.
- **Alerta:** Notificación sobre la presencia de un riesgo o evento que puede requerir activar el plan de emergencia.
- **Amenaza:** Probabilidad de que ocurra un evento peligroso de origen natural o humano en un lugar y tiempo determinados.
- **Ausentismo:** Inasistencia al trabajo con incapacidad médica.
- **Brigada de emergencias:** Grupo de trabajadores entrenados para prevenir, controlar y responder a emergencias.
- **Causas básicas:** Razones de fondo que explican la existencia de actos o condiciones inseguras.
- **Causas inmediatas:** Circunstancias observables que originan actos o condiciones inseguras justo antes de un accidente o incidente.
- **Comité de convivencia laboral (CCL):** Grupo que promueve un ambiente laboral adecuado y previene riesgos psicosociales.
- **Comité de emergencias:** Grupo responsable de planear, organizar y ejecutar el plan de emergencias.
- **Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST):** Organismo encargado de vigilar y promover el cumplimiento de normas y prácticas de SST.
- **Clase de riesgo:** Codificación definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para clasificar a las empresas de acuerdo con la actividad económica a la que se dedican. Existen cinco clases de riesgo, comenzando desde la I hasta la V.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Diagnóstico:** Proceso de recolección y análisis de datos para evaluar una condición específica.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.
- **Eficacia:** Capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Situación de peligro o su inminencia, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios; en algunos casos, de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Enfermedad Laboral:** Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional.

- **Examen médico ocupacional:** Evaluación para identificar condiciones de salud vinculadas al trabajo.
- **Higiene Industrial:** Conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- **Incidente de Trabajo:** Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir los comportamientos inseguros.
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa, para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Medicina del Trabajo:** Conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño dentro de este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo o requerimientos normativos aplicables, entre otros.
- **Peligro:** Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.
- **Plan de emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
- **Profesiograma:** Herramienta que define exámenes médicos según el nivel de cargo y riesgos.
- **Ruta de evacuación:** Camino diseñado para evacuar las instalaciones de manera rápida y segura.
- **Reincorporación Laboral:** Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad o confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral.
- **Reporte de Accidente de Trabajo:** Formato que se diligencia cuando se ha presentado un presunto accidente de trabajo.

- **Riesgo:** La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable. Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.
- **Seguridad y salud en el trabajo (SST):** Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **Seguridad vial:** acciones, mecanismos, estrategias y medidas orientadas a la prevención de accidentes de tránsito, o a anular o disminuir los efectos de los mismos, con el objetivo de proteger la vida de los usuarios de las vías.
- **Seguridad Industrial:** Es uno de los cuatro subprogramas definidos al interior de un Programa de Seguridad y Salud Trabajo que se encarga de vigilar aquellos factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Vigila todas aquellas condiciones y/o actos inseguros a nivel del medio o del trabajador con potencialidad de generar Accidentes de Trabajo. La Seguridad Industrial como capítulo de la salud ocupacional normalmente va acompañada del subprograma de Higiene Industrial.
- **Siniestro Vial:** suceso que ocurre en una vía pública o privada y que implica al menos un vehículo en movimiento, causando daños a personas (lesiones o fallecimiento) y/o bienes
- **Sistema General de Riesgos Laborales:** Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- **Vigilancia Epidemiológica:** El programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) no es otra cosa que la aplicación de los principios, métodos y procedimientos del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo a la vigilancia y control de un factor de riesgo específico y prioritario o de una enfermedad prevalente.

5. MARCO NORMATIVO

- **LEY 9 DE 1979:** “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”
- **LEY 1010 DE 2006:** “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- **LEY 1562 DE 2012:** “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- **LEY 1823 DE 2017:** “Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”
- **DECRETO 1295 DE 1994:** “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”

- **DECRETO 93 DE 1998:** “Por el cual se adopta el plan nacional para la prevención y atención de desastres”
- **DECRETO 1477 DE 2014:** “Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”
- **DECRETO 1507 DE 2014:** “Por la cual se expide el manual único para calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional”
- **DECRETO 1072 DE 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” – Capitulo 6. Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **DECRETO 1079 DE 2015:** Único reglamentario del sector transporte
- **DECRETO 52 DE 2017:** “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”
- **DECRETO 768 DE 2022:** “Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 2400 DE 1979:** “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”.
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 2013 DE 1986** “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de salud ocupacional)”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 1401 DE 2007:** “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 2646 DE 2008:** “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 2423 DE 2018** “Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 0312 DE 2019:** “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 89 DE 2019:** “Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 3316 DE 2019:** “Por la cual se establecen disposiciones para el uso del Desfibrilador Externo Automático (DEA)”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 2764 DE 2022:** “Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 40595 DE 2022:** “Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 908 DE 2025:** “Por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición, renovación y cambios de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo”

- **RESOLUCIÓN EXTERNA 1843 DE 2025:** “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones”
- **RESOLUCIÓN EXTERNA 3461 DE 2025:** “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”
- **RESOLUCIÓN INTERNA 2168 DE 2018:** “Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan m
-
- edidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el Departamento Nacional de Planeación y se dictan otras disposiciones”
- **RESOLUCIÓN INTERNA 1693 DE 2020:** “Por medio de la cual se adopta el protocolo para la prevención y atención del acoso laboral, acoso sexual y se dictan otras disposiciones en el Departamento Nacional de Planeación”
- **RESOLUCION INTERNA 1142 DE 2024:** “Por la cual se actualiza el Comité de Emergencias del Departamento Nacional de Planeación y se dictan otras disposiciones”
- **RESOLUCION INTERNA 5486 DE 2024:** “Por la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento Nacional de Planeación (2024-2026)”
- **RESOLUCION INTERNA 4069 DE 2024:** “Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Departamento Nacional de Planeación para el periodo (2024-2026)”

6. RENDICIÓN DE CUENTAS VIGENCIA 2025

6.1. Gestión de Recursos asignados

En la vigencia 2025, la gestión de los recursos asignados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) alcanzó un cumplimiento del **93%**. Este resultado refleja el compromiso institucional con la ejecución de las actividades planificadas para garantizar la seguridad y el bienestar de los colaboradores, optimizando los recursos disponibles para fortalecer las condiciones laborales y cumplir con las metas establecidas en el plan de trabajo.

NECESIDAD	PRESUPUESTO ASIGNADO PGN	PRESUPUESTO ASIGNADO SGR	PRESUPUESTO EJECUTADO	% DE EJECUCIÓN
EXAMENES MÉDICOS	\$ 67.281.295	\$ 23.639.374	\$ 87.027.500	96%
BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL	\$ 49.087.783	\$ 40.162.731	\$ 85.512.800	96%
INTERVENCIÓN RIESGOS PRIORITARIOS	\$ 119.805.438	\$ 89.933.793	\$ 209.576.000	100%
AREA PROTEGIDA	\$ 9.500.400	\$ 6.879.600	\$ 14.378.000	100%
TOTAL	\$ 406.290.414		\$ 396.494.300	98%

6.2. Cumplimiento del Plan de trabajo SST


Con corte al **31 de diciembre de 2025**, se ejecutaron actividades alineadas con los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), logrando un cumplimiento acumulado del **95%**.

Los programas del SG-SST se estructuran en torno a la Gestión de la Salud y la Gestión de Riesgos, Amenazas y Vulnerabilidad, con el objetivo de promover el bienestar físico, mental y social de los colaboradores. Estas acciones se desarrollaron a partir de la implementación de medidas de prevención y control de los peligros prioritarios, contribuyendo a la reducción de accidentes y enfermedades laborales.

PLAN ANUAL DE TRABAJO SST 2025

CONSOLIDADO DE ACTIVIDADES														
MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO.	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTAL	PORCENTAJE CUMPLIMIENTO
P	13	20	22	31	31	36	33	36	26	32	26	34	340	95%
E	13	17	19	26	27	35	27	37	28	30	27	36	322	

95%
META ANUAL

DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR		
NOMBRE	Cumplimiento de actividades	META
FORMULA	Actividades Ejecutadas * 100 / Actividades Programadas	95%
GRÁFICA	<p>CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO</p> 	

95%
CUMPLIMIENTO ACUMULADO

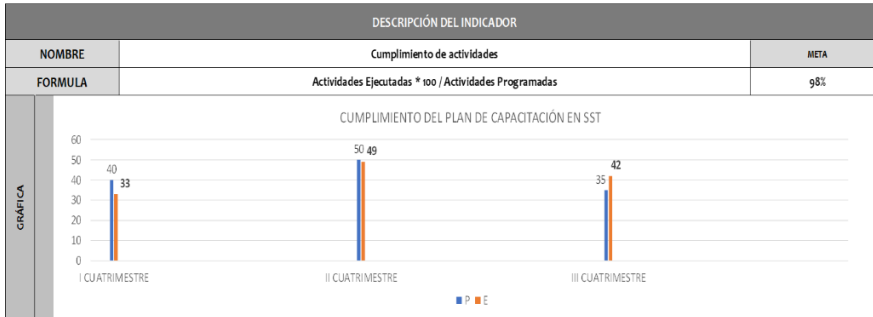
6.3. Cumplimiento del Programa de Capacitación SST

Con corte al **31 de diciembre de 2025**, se ejecutaron capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, proporcionando conocimiento a los colaboradores de la entidad, en la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; logrando un cumplimiento acumulado del **99%**.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SST 2025

CONSOLIDADO DE CAPACITACIONES														TOTAL																																			
MESES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL																																				
P	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	4	5	4	3	5	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	135	98%
E	0	0	0	0	3	2	2	1	1	2	4	3	5	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	4	6	3	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	1	1	2	124	

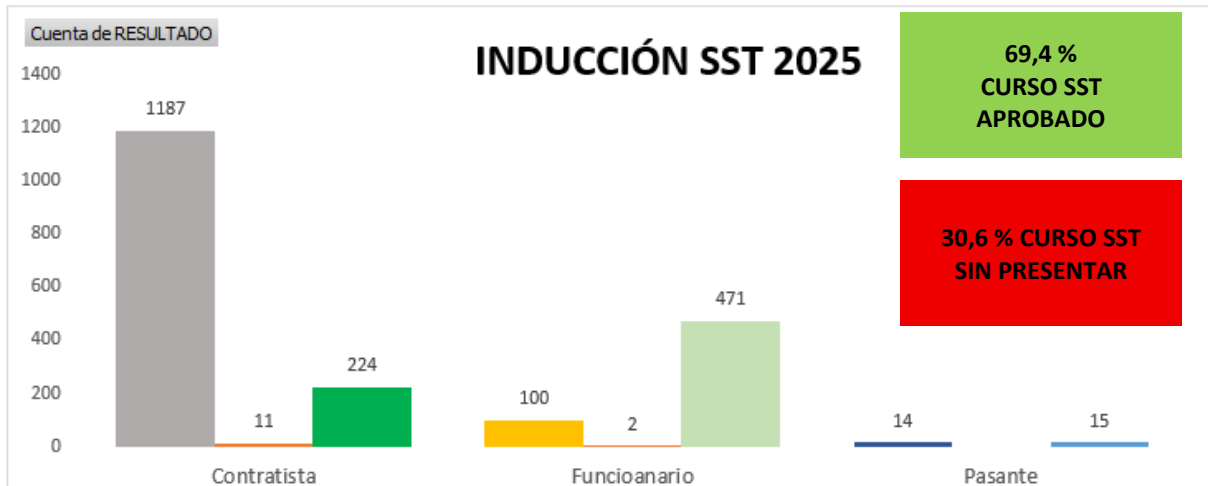
98%
META ANUAL



99%
CUMPLIMIENTO ACUMULADO

6.4. Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo

Con corte al **31 de diciembre de 2025**, el **69.4%** de los colaboradores de la entidad completó y aprobó exitosamente el curso de inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), demostrando un compromiso significativo con el fortalecimiento de una cultura preventiva y responsable en el entorno laboral. Sin embargo, el **30,6 %** restante no presentó el curso, lo que resalta la necesidad de continuar con la implementación de estrategias adicionales que garanticen la participación de toda la población en este proceso formativo clave para la promoción de la seguridad y el bienestar en la organización.



6.5. Exámenes médicos ocupacionales periódicos

1. Tipos de Exámenes Médicos

El mayor número de Evaluaciones medicas ocupacionales corresponde a **exámenes de ingreso (351)**, lo cual indica un importante movimiento de personal, con ocasión del concurso de méritos y la provisión de la planta temporal de la entidad.

Los **exámenes periódicos (146)** representan una proporción moderada, representando la periodicidad establecida en el profesiograma que para el nivel profesional y superior es bienal. Por su parte, los **exámenes de aptitud deportiva (236)** evidencian una buena participación en programas de promoción y prevención especialmente relacionados con la actividad física y el bienestar laboral.

Los exámenes por **cambio de cargo (36)** y **egreso (30)** son los menos frecuentes, reflejando una baja rotación y así mismo una baja participación en el examen de egreso posterior al retiro de la entidad.

2. Caracterización de Resultados Médicos

Del total de **578 trabajadores evaluados**, se observa que, se realizaron 843 exámenes médicos ocupacionales.

- **33,91 %** fueron clasificados como **aparentemente sanos**, lo que refleja un grupo importante de trabajadores sin alteraciones significativas en su estado de salud.
- **37,7 %** presentan **recomendaciones médicas**, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de autocuidado, pausas activas, ergonomía y estilos de vida saludable.
- **18,72 %** cuentan con **restricciones laborales**, cifra relevante que evidencia condiciones de salud que pueden estar asociadas a riesgos ocupacionales o enfermedades comunes.

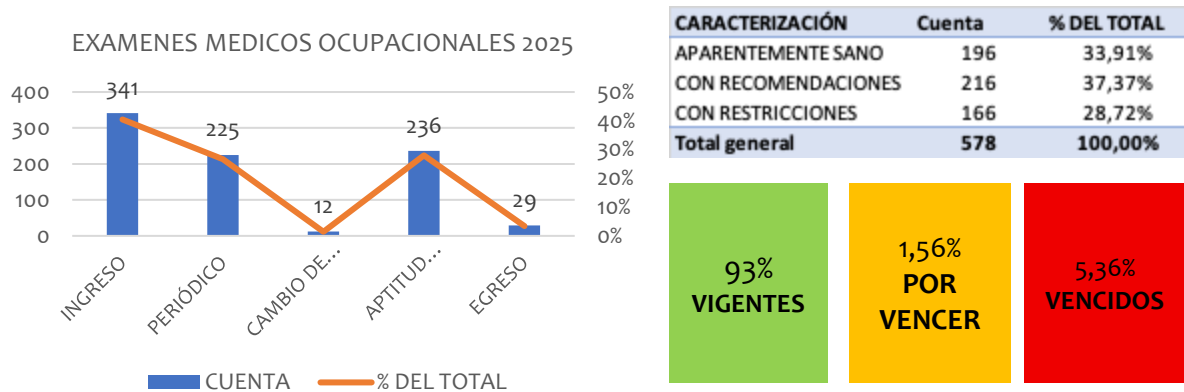
Este panorama subraya la importancia de implementar planes de intervención enfocados en la prevención secundaria y la adaptación de puestos de trabajo.

3. Vigencia de los Exámenes Médicos

El análisis de la vigencia muestra un panorama positivo:

- **93,08 %** de los exámenes (**538**) están **vigentes**, lo cual demuestra cumplimiento en el seguimiento médico ocupacional.
- **1,56 % (09)** se encuentran **por vencer**, y deben ser priorizados para programación oportuna.

- **5,36 % (31)** están **vencidos**, lo que indica un margen de mejora en el control de vencimientos para evitar brechas en la vigilancia de la salud de los trabajadores.



El comportamiento general de los exámenes médicos evidencia un **alto nivel de cumplimiento normativo**, especialmente en la realización de valoraciones de ingreso y en el mantenimiento de la vigencia de los exámenes.

Sin embargo, la proporción de trabajadores con recomendaciones o restricciones médicas resalta la necesidad de:

- Reforzar los **programas de promoción de la salud**.
- Desarrollar **ajustes razonables** y medidas de **ergonomía preventiva**.
- Fortalecer el **seguimiento médico y ocupacional** a los casos identificados con condiciones de salud limitantes.

Así mismo, durante la vigencia anterior, el 95.6% de los contratistas mantuvo su examen médico pre-ocupacional de ingreso vigente, mientras que el 2.4% presentó exámenes vencidos. Los conceptos aportados por los contratistas reflejan que las recomendaciones laborales emitidas corresponden a las categorías de "Apto" y "Apto con recomendaciones".

6.6. Evaluación Riesgo Psicosocial

Dando cumplimiento a lo establecido por el Ministerio de Trabajo, se gestionó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual inició en el mes de agosto y finalizó en octubre. Para ello, se estableció un cronograma por dependencias con el fin de garantizar la mayor cobertura posible del personal de la entidad que debía diligenciar las encuestas, aumentando así la confiabilidad de los resultados. En el año 2025 se logró una participación de más de **1.100 evaluaciones aplicadas**.

Actualmente, se encuentra en elaboración el informe de resultados, el cual servirá como base para la formulación del Plan de Trabajo 2026, orientado a la implementación de estrategias de intervención y mejora según los hallazgos obtenidos.

6.7. Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias

La entidad cuenta con una brigada conformada por 95 brigadistas voluntarios, capacitados y equipados con los elementos necesarios para atender oportunamente pequeñas emergencias. Además, se han actualizado los planes de evacuación y emergencias en todos los edificios donde funciona la entidad, garantizando su alineación con las normativas vigentes. Se realizó la socialización de los Procedimientos Operativos Normalizados (PON) en diferentes metodologías con el ánimo de que los colaboradores pudieran comprender que hacer ante una emergencia, entre estos PONS están; evacuación, sismos, amenazas terroristas, incendios y emergencias en salud. Estas acciones refuerzan la capacidad de respuesta institucional, promoviendo un entorno laboral seguro y preparado ante posibles riesgos.

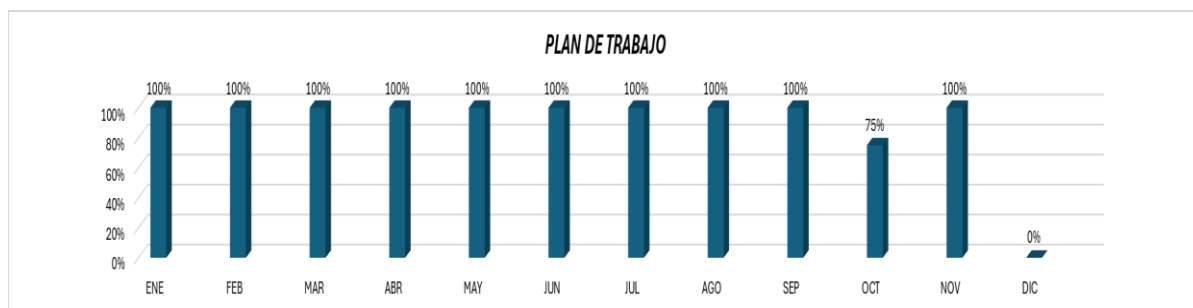
Se realiza con el apoyo de la ARL el plan de contingencia de albergue temporal por tomo forzada, como también el protocolo ante asonadas y/o manifestaciones.

Por otro lado, la brigada de emergencia fue dotada con nuevos radios de comunicación y elementos para la atención de emergencias y para este año la vinculación de funcionarios fue mayor por lo que del 100% de los brigadistas a la fecha el 74% corresponde a funcionarios.

En cuanto a la formación de la brigada está se capacito durante el año 1 vez al mes en diferentes temas relacionados con la atención de emergencias por lo que se contó con una asistencia en promedio del 67%.

EDIFICIO	NUMERO DE PISOS	NUMERO DE BRIGADISTAS	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS
FONADE	26	48	35	13
WORD SERVICE	11	40	31	9
GOMEZ	3	5	4	1
PATRIA	1	2		2
TOTAL		95	70	25

6.8. Plan Estratégico de Seguridad Vial



En el marco del **Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)** y en cumplimiento de la normativa vigente, se han implementado acciones estratégicas en articulación con la Subdirección Administrativa y de Relaciónamiento con la Ciudadanía y la Oficina Asesora de Planeación, orientadas a garantizar la adecuada implementación del PESV en la Entidad.

Se generaron acciones para fomentar prácticas responsables y seguras en la movilidad laboral, abordando factores clave como la prevención de accidentes, el cumplimiento de las normas de tránsito, la identificación y control de riesgos en las rutas frecuentes, y la promoción de comportamientos responsables en la vía pública. Para los conductores de la entidad, se reforzará la capacitación en áreas como la conducción segura, la gestión del cansancio y la fatiga, y la prevención de distracciones, garantizando su preparación y compromiso con la seguridad en el desarrollo de sus funciones.

Asimismo, se llevarán a cabo campañas de sensibilización dirigidas a todos los colaboradores de la entidad, con el objetivo de promover una cultura de respeto y corresponsabilidad en las vías. Estas campañas incluyen la divulgación de buenas prácticas para peatones, ciclistas y usuarios del transporte público, con énfasis en la protección de los actores viales más vulnerables.

A través de estas iniciativas, se busca no solo reducir los riesgos asociados a la movilidad, sino también fortalecer el bienestar integral de los trabajadores y contribuir a una gestión vial más segura y eficiente dentro de la entidad y hacia la comunidad.

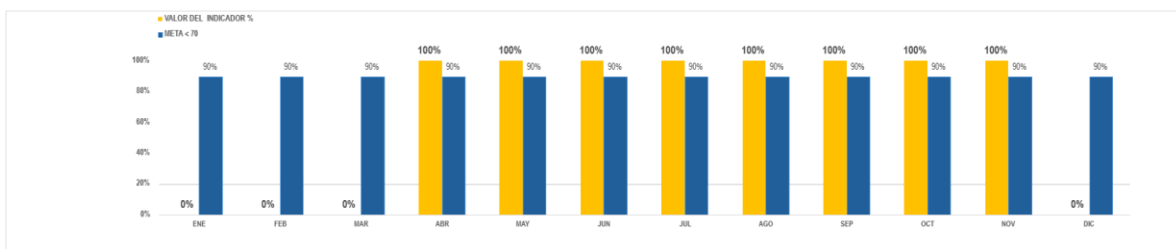
A través de acciones conjuntas entre la Subdirección Administrativa y de Relaciónamiento con la Ciudadanía y la Subdirección de Gestión del Talento Humano, se avanza en la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

Se registra un cumplimiento del **95%** de las actividades programadas, las cuales se han gestionado de manera oportuna. Además, se han sostenido reuniones con la Oficina Asesora de Planeación (OAP) para fortalecer la articulación del PESV con el Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI) y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



Con corte al **31 de octubre de 2025**, se ha ejecutado el plan institucional de formación y sensibilización contemplado en el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), alcanzando el 100% de cumplimiento de las actividades programadas para el año.

Las jornadas estuvieron dirigidas a conductores, personal operativo, administrativo y colaboradores en general, con el propósito de fortalecer la cultura de prevención, promover la conducción responsable y reducir la probabilidad de siniestros viales. Entre las principales temáticas desarrolladas se encuentran: actividad vial para conductores, atención a víctimas dentro del PESV, implicaciones legales de los siniestros viales, movilidad accesible e incluyente, formación de primer respondiente ante siniestros viales, seguridad de peatones y ciclistas, prevención del consumo de alcohol – TAB SPA, ORVI y seguridad vial, y seguridad vial basada en valores.



Se evidencia, de acuerdo con la gráfica de cumplimiento, que todas las actividades programadas en 2025 se ejecutaron conforme al cronograma, registrando un cumplimiento mensual del 100% durante el año sin retrasos ni acciones pendientes. Este resultado refleja el fortalecimiento institucional en la prevención del riesgo vial, así como el alto compromiso de la Entidad con la protección de la vida en la vía y el cumplimiento normativo frente a los lineamientos del PESV. Adicionalmente, se destaca la implementación y lanzamiento de la estrategia **“Ruta Segura” por qué la vida no tiene repuesto**, la cual obtuvo una excelente acogida por parte de los colaboradores. Esta iniciativa, que incluyó acciones de carpool, sensibilizaciones e intervenciones

en temas de seguridad vial lideradas por ORVI, demuestra el compromiso de la Entidad con la gestión preventiva y la mejora continua en los procesos de implementación del PESV.

Para la vigencia 2026, el Plan de Trabajo y Capacitación será un plan robusto que busca gestionar de manera integral los diferentes programas y estrategias de la Entidad para avanzar hacia la implementación total del plan. Uno de los retos más importantes en esta vigencia será el adecuado reporte de datos por parte de las diferentes subdirecciones, así como la articulación efectiva con el Sistema Integrado de Gestión (SIG).

6.9. Aplicación de encuesta Sociodemográfica

La aplicación de la encuesta de perfil sociodemográfico en el Departamento Nacional de Planeación responde a la necesidad de caracterizar las variables sociodemográficas, psicosociales y del estado de salud de la población vinculada a la Entidad. Este ejercicio de caracterización, abordado desde el contexto sociolaboral, constituye uno de los ejes centrales que orientan la estructura del presente informe y permite la formulación de un plan de acción dirigido a intervenir de manera oportuna y pertinente las variables identificadas.

La encuesta se aplica mediante un formulario institucional de Outlook al momento en que el funcionario y/o contratista establece su vínculo contractual con la Entidad. El instrumento está conformado por un promedio de 66 preguntas, entre abiertas y de selección múltiple, y su aplicación se realizó de forma continua durante la vigencia 2025. Con corte al 30 de diciembre de 2025, se registraron 2.021 respuestas, las cuales constituyen la base para el análisis presentado en este informe.

Dentro de los resultados más relevantes se resumen los siguientes:

Medicina Preventiva

El 24,39% de la población reporta diagnósticos de salud, con 46,98% en exceso de peso (37,56% sobrepeso). Se recomiendan chequeos anuales obligatorios para enfermedades crónicas no transmisibles como hipertensión, diabetes tipo II y dislipidemia, junto con brigadas móviles trimestrales para medir IMC, perímetro abdominal y glucosa. Además, se sugiere coordinar rutas clínicas con EPS como Sanitas (35,05%) y Compensar (27,03%).

Consumo de Sustancias

El 35,13% consume alcohol ocasionalmente y 9,30% fuma tabaco, con vulnerabilidad en población madura. Las medidas incluyen política de prevención de Sustancias Psicoactivas (SAP) con pruebas aleatorias anuales, grupos de apoyo “Vida sin Humo” para el 1,14% de fumadores diarios y talleres de reducción de alcohol. También proponen “Días sin Alcohol” mensuales con charlas de nutrición.

Salud Mental e Inclusión

El 67,39% de la población de 40-50 años enfrenta pico de estrés laboral. Se fortalece el programa de riesgo psicosocial con evaluaciones periódicas y contratación de psicólogos a jornada completa para 247 atenciones virtuales/presenciales. Para la comunidad LGBTIQ (3,22% autoidentificados, 4,26% no responden), se recomienda manual de protocolos inclusivos con baños neutros, pronombres preferidos y banderas de orgullo.

6.10. Autoevaluación de Estándares Mínimos vigencia 2024 (Res. 0312 de 2019)

Se realiza la aplicación de la Autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, obteniendo un porcentaje de avance del 98%, lo que permite evidenciar que es un sistema ACEPTABLE

7. PLAN DE TRABAJO SST 2026

Como parte de la mejora continua, se plantea el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026.

El Departamento Nacional de Planeación comprometido con la Seguridad y Salud en el Trabajo de sus funcionarios, contratistas, tercerizados y partes interesadas, establece el siguiente Plan de trabajo que tiene como objetivo mantener y mejorar las condiciones de salud y seguridad, evitando accidentes de trabajo y enfermedades Laborales.

El Plan de trabajo de SST, identifica claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 0312 de 2019).

Así mismo se establece atendiendo a la mejora continua del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Como recursos que lo sustentan se tomaron: Informe diagnóstico de condiciones de salud, Ausentismo por enfermedad y accidentalidad; Inspecciones de seguridad ejecutadas; resultados medición clima laboral; resultados medición del riesgo psicosocial; planes de mejoramiento formulados, indicadores de gestión y resultados del plan de trabajo del año inmediatamente anterior.

7.1. Planear:

En la etapa de Planear se establecen todos los documentos, metas que hacen parte de la estructura documental y de planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se asignan, recursos y responsabilidades en SST, se conforman los comités Paritario de SST, de Emergencias, de Convivencia Laboral, se establece el programa anual de capacitación en SST, adicionalmente se establecen pilares importantes como la política y objetivos del sistema de gestión, se realiza la rendición de cuentas sobre el desempeño del SG-

SST de los diferentes actores y se actualiza la matriz de requisitos legales lo que permitirá actualización constante en materia normativa relacionada con SST y así dar cumplimiento total y oportuno.



De acuerdo con las necesidades identificadas para la ejecución del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 se toma como insumos los siguientes:

NOMBRE	ASIGNADO DNP 2025	ASIGNADO SGR 2025	TOTAL
EXAMENES MÉDICOS	\$ 34.544.583	\$ 11.837.633	\$ 46.382.216
INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL	\$ 44.650.000	\$ 41.453.000	\$ 86.103.000
RIESGOS PRIORITARIOS	\$ 114.000.000	\$ 92.700.000	\$ 206.700.000
AREA PROTEGIDA	\$ 11.400.000	\$ 11.330.000	\$ 22.730.000
ELEMENTOS SGSST	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	\$ 40.000.000
CALIBRACIÓN MANTENIMIENTO EQUIPOS	\$ 5.000.000	\$ 0	\$ 5.000.000
VALOR TOTAL	\$ 224.594.583	\$ 177.320.633	\$ 406.915.216

7.2. Hacer:

Dando continuidad al ciclo PHVA, en la etapa de "Hacer" se ejecutan las actividades relacionadas con la gestión de la salud de los trabajadores de la entidad. En esta fase, se lleva a cabo la caracterización sociodemográfica y la descripción de las condiciones de salud de los colaboradores, lo que permite contar con una base de datos actualizada y precisa para la toma de decisiones.

Asimismo, se desarrollan los exámenes médicos ocupacionales en sus diferentes modalidades, incluyendo ingreso, egreso, periódicos, post-incapacidad, por cambio de cargo y como seguimiento a la condición de salud de los trabajadores. Estas acciones garantizan una evaluación continua y oportuna del estado de salud ocupacional en la entidad.

Además, se gestionan actividades como el registro, investigación y análisis estadístico de los accidentes y enfermedades laborales que se presenten durante la vigencia. Estos procesos se llevan a cabo con el objetivo de identificar causas, establecer medidas preventivas y reducir la incidencia y prevalencia de estos eventos, promoviendo un entorno laboral más seguro y saludable para todos los colaboradores.



Así mismo se establecen los planes de trabajo relacionados con los programas de promoción y Prevención de salud como son: ergonómica, Hábitos saludables, Reinserción Laboral y psicosocial, a continuación, se muestran algunas actividades planeadas:

El **programa de Promoción de Hábitos y Estilos de vida y trabajo Saludables** se enfoca en la promoción de hábitos saludables y la prevención de riesgos en salud, alineándose con las estrategias para el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-

SST). En este marco, se llevan a cabo diversas actividades orientadas a mejorar el bienestar de los trabajadores y minimizar los factores de riesgo, destacando las siguientes:

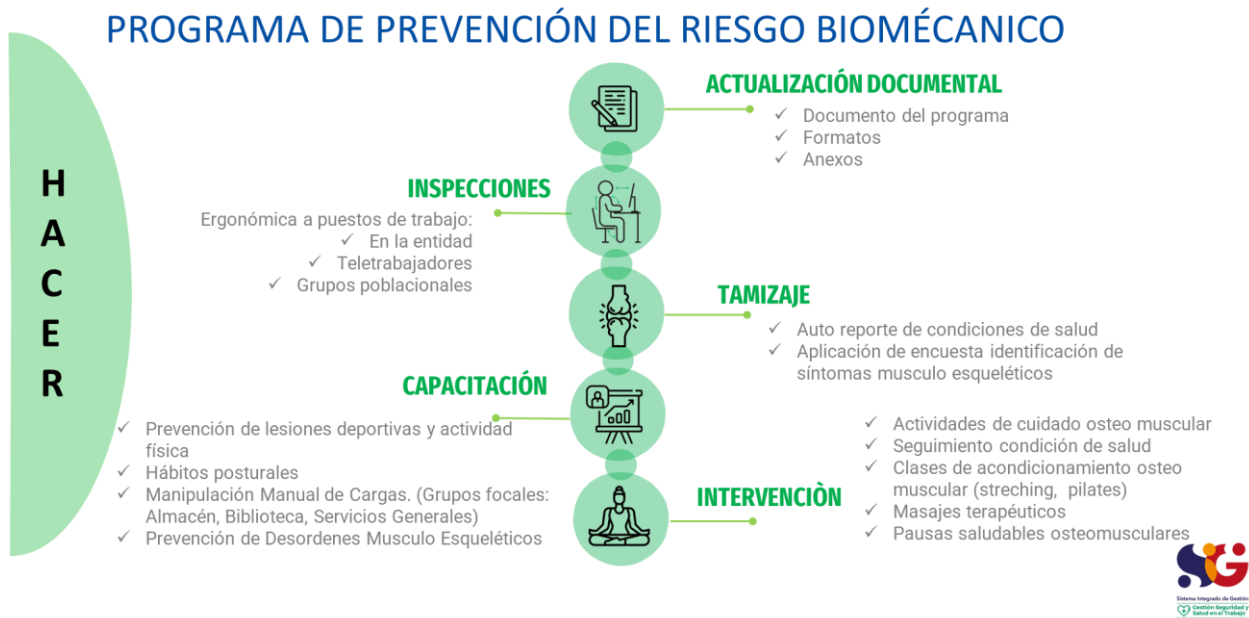
1. **Capacitaciones y talleres:** Sesiones educativas dirigidas a fomentar hábitos saludables como la actividad física, la alimentación balanceada y el cuidado visual y auditivo
2. **Fomento de espacios saludables:** Implementación de estrategias para mejorar las condiciones laborales, promoviendo entornos seguros, cómodos y propicios para la salud y el rendimiento.



El **Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desordenes Musculo esqueléticos** está diseñado para abordar la identificación, prevención y control de diagnósticos y sintomatología relacionados con trastornos osteomusculares. Su principal objetivo es implementar estrategias efectivas que minimicen la ocurrencia de enfermedades laborales de origen osteomuscular y reduzcan el riesgo de accidentes laborales asociados a factores biomecánicos.

A través de este programa, se desarrollan actividades como la evaluación de condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo, la implementación de pausas activas, la capacitación en posturas correctas y el uso adecuado de herramientas y equipos. Asimismo, se realiza el seguimiento a las condiciones de salud de los colaboradores, identificando y gestionando oportunamente los riesgos detectados para promover un entorno laboral más seguro y saludable.

Con estas acciones, el programa contribuye a garantizar la integridad física de los trabajadores, reducir el ausentismo y fortalecer el cumplimiento de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)



Por otra parte, resulta fundamental implementar el **Programa de Reincorporación y Reintegro Laboral** para todos los trabajadores de la entidad. Este programa tiene como objetivo establecer un procedimiento claro y estructurado que permita a los colaboradores retomar sus actividades laborales tras haber sufrido un accidente laboral, una enfermedad de origen laboral o una enfermedad común.

Como complemento esencial al proceso de rehabilitación integral, este programa busca garantizar que el retorno al trabajo se realice de manera segura, considerando las condiciones físicas, psicológicas y sociales del trabajador. Además, promueve la adaptación de las tareas y el entorno laboral, en caso de ser necesario, para facilitar una reincorporación efectiva y prevenir posibles recaídas o complicaciones.

De esta forma, el programa contribuye al bienestar de los colaboradores, refuerza el cumplimiento de los estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y fomenta una cultura organizacional basada en el apoyo mutuo y la inclusión.

PROGRAMA DE REHABILITACIÓN Y REINTEGRO LABORAL (Resolución 3050 de 2022)

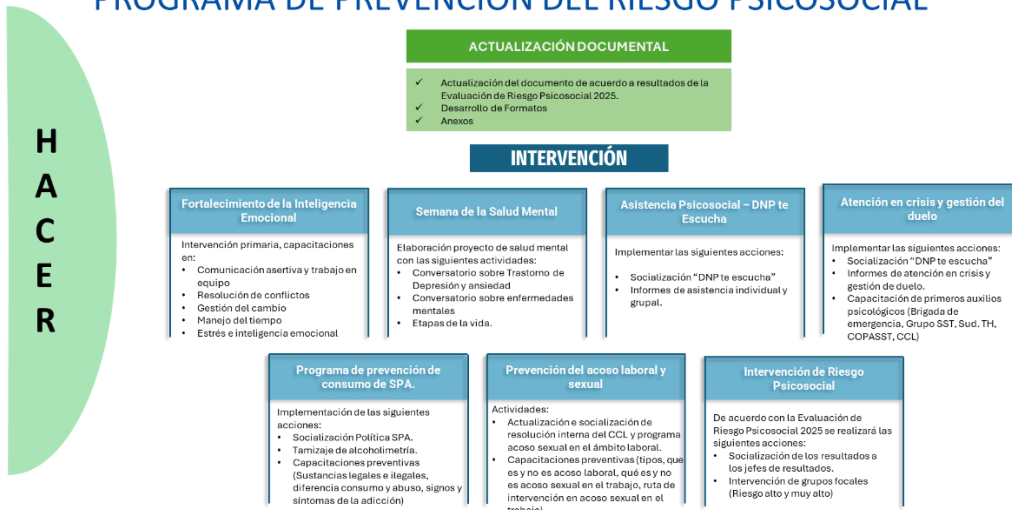


En lo referente al **Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Riesgo Psicosocial**, se busca implementar estrategias orientadas a promover un equilibrio integral entre la salud mental y física, reconociéndolo como un pilar esencial para el bienestar de los colaboradores.

Estas acciones incluyen monitoreo de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, la ejecución de programas de promoción del autocuidado emocional y el manejo del estrés, así como la capacitación en habilidades para mejorar la comunicación, trabajo en equipo, gestión del tiempo, adaptación al cambio. Además, se establecen espacios participativos como en la semana de la salud mental, intervención psicosocial y atención en crisis como medidas preventivas para minimizar los efectos del desgaste laboral o personal, fomentar ambientes de trabajo saludables y fortalecer la resiliencia de los equipos.

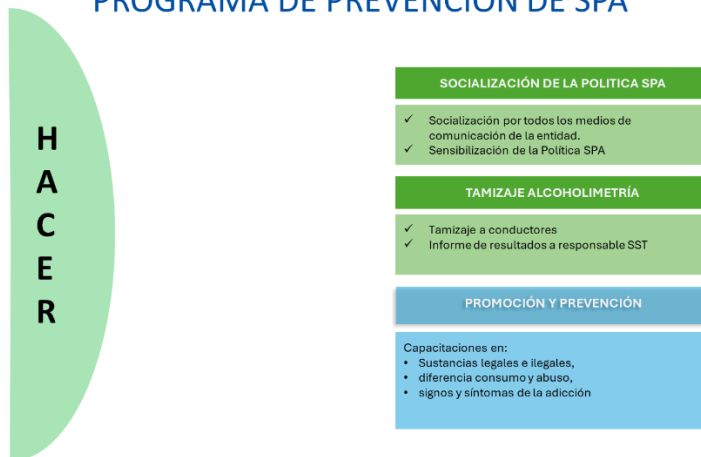
Con este enfoque, se busca no solo prevenir problemas relacionados con el estrés y el agotamiento, sino también potenciar la productividad y el compromiso de los trabajadores, contribuyendo al bienestar integral de los trabajadores y lograr impactar en la misionalidad de la Entidad.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL



La implementación del **Programa de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas** busca sensibilizar a los trabajadores sobre las políticas orientadas a prevenir el consumo de estas sustancias. A través de esta política, se podrán gestionar actividades como la realización de tamizajes periódicos a conductores, la prevención del consumo de cigarrillos en los ambientes laborales y la promoción de la salud mediante espacios de sensibilización que generen conciencia sobre las consecuencias para la salud.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE SPA



Con relación a la **gestión de peligros y riesgos**, se identifican y priorizan las necesidades enfocadas en la prevención de accidentes de trabajo, estableciendo actividades clave que

permitan mitigar los riesgos presentes en los diferentes procesos laborales. Entre las principales acciones se destacan:

1. **Inspecciones de seguridad:** Evaluación periódica de las condiciones laborales identificar y controlar riesgos potenciales.
2. **Capacitaciones específicas:** Formación de los trabajadores en temas como la identificación de peligros, medidas de prevención de riesgos, y el uso adecuado de elementos de protección personal (EPP).
3. **Análisis de accidentes e incidentes:** Investigación detallada de eventos ocurridos para determinar sus causas y establecer medidas correctivas y preventivas.
4. **Actualización de matrices de riesgos:** Revisión y fortalecimiento continuo de las herramientas de identificación y valoración de peligros, alineadas con las condiciones actuales de trabajo.
5. **Divulgación de campañas preventivas:** Sensibilización de los trabajadores sobre la importancia del autocuidado y el cumplimiento de normas de seguridad para prevenir accidentes.



Con relación a la **Gestión de riesgos y amenazas**, un ámbito dinámico que enfrenta constantes cambios debido a factores internos y externos, se identifican los siguientes retos prioritarios para su adecuada gestión:

1. **Fortalecimiento de la cultura de prevención:** Promover una participación activa de los trabajadores mediante la sensibilización y capacitación en la identificación, comunicación y control de riesgos emergentes.

2. **Revisión y ajuste de planes de emergencias:** Actualizar los procedimientos operativos y planes de emergencias para afrontar riesgos específicos, asegurando que sean efectivos frente a los escenarios actuales y futuros.



7.3. Verificar:

En la etapa de **verificación de la efectividad** del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y sus actividades, es fundamental llevar a cabo la medición de indicadores clave en tres dimensiones: estructura, proceso y resultado. Estos indicadores son esenciales para evaluar el rendimiento del SG-SST y asegurar que se están alcanzando los objetivos establecidos. Entre los más relevantes se encuentran los indicadores de accidentalidad y enfermedad, los cuales permiten monitorizar y controlar los eventos que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.

Además, es indispensable que, al menos una vez al año, se participe en una auditoría planificada junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), con el fin de revisar la implementación y el funcionamiento del SG-SST, así como identificar posibles áreas de mejora. Esta auditoría proporciona un espacio para validar la conformidad con las normativas y políticas establecidas, asegurando que las prácticas implementadas sean efectivas y estén alineadas con los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, la rendición de cuentas a la alta dirección es un componente clave en este proceso. Se debe presentar un informe detallado sobre lo ejecutado, los resultados obtenidos y las acciones correctivas necesarias, garantizando así la transparencia y el compromiso de la entidad con la mejora continua del SG-SST. Este ejercicio no solo fortalece la cultura de seguridad dentro de la entidad, sino que también permite a la alta dirección tomar decisiones informadas para optimizar los recursos y esfuerzos destinados a la protección de los trabajadores.

GESTIÓN Y RESULTADOS DEL SG-SST



7.4. Actuar:

Como último componente del proceso de verificación y mejora continua, se busca aprovechar los recursos obtenidos a partir de las actividades previamente planteadas para impulsar el crecimiento constante del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad. Esto implica no solo evaluar los resultados de las iniciativas implementadas, sino también identificar oportunidades de mejora y áreas que requieren fortalecimiento.

A través del análisis de los indicadores, la retroalimentación de los trabajadores y las lecciones aprendidas durante el año, se podrán proponer actividades adicionales o ajustes que optimicen la eficacia del SG-SST. Estas actividades pueden incluir nuevas capacitaciones, la implementación de nuevas tecnologías, la mejora en la infraestructura de seguridad, o el ajuste de protocolos y procedimientos existentes.

El objetivo es garantizar que el SG-SST no solo se mantenga en cumplimiento con las normativas vigentes, sino que también se adapte a las necesidades cambiantes de los trabajadores y a los riesgos emergentes. Este enfoque en la mejora continua permitirá a la entidad no solo cumplir con sus objetivos de seguridad y salud, sino también consolidar una cultura organizacional proactiva en la prevención de riesgos, en la promoción de la salud y en el bienestar integral de todos los trabajadores.

MEJORAMIENTO CONTÍNUO



8. Cronograma del Plan Anual de Trabajo y del Programa de Capacitación en SST - 2026

Las actividades y fechas propuestas en el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en el Programa de Capacitación 2026 están sujetas a modificaciones, ya que podrían requerirse la inclusión de nuevas actividades o ajustes a las existentes, en función de los requerimientos derivados de la normativa vigente y las necesidades organizacionales. Es importante destacar que cualquier cambio será gestionado conforme a los lineamientos establecidos en los programas definidos.

Los cronogramas detallados de cada una de las actividades del Plan Anual de Trabajo y Programa Anual de Capacitación 2026 se encuentran adjunto como anexo a este documento, permitiendo así un seguimiento adecuado de los plazos y los objetivos establecidos.

8.1. Anexo 1. Plan anual de Trabajo 2026

8.2. Anexo 2. Programa de capacitación en SST 2026