28 DE ENERO DE 2025

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – TALENTO HUMANO

ALCIRA YULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

CONTENIDO

CONTENIDO 1

1. INTRODUCCIÓN 3

2. CONTEXTO 3

3. MARCO ESTRATÉGICO 4

3.1 Objetivo General 4

3.2 Objetivos específicos 4

4. IMPORTANCIA DEL SG -SST EN LA ORGANIZACIÓN 5

4.1 Protección de los trabajadores en sus espacios laborales 5

4.2 Cumplimiento de la normativa legal 5

4.3 Mejora de la productividad institucional 5

4.4 Fomento de una cultura preventiva 6

4.5 Gestión efectiva de riesgos laborales 6

4.6 Alineación con las metas estratégicas institucionales 6

4.7 Fortalecimiento del talento humano 6

4.8 Cumplimiento de la normatividad legal 6

4.9 Optimización de los procesos administrativos 6

4.10 Sostenibilidad organizacional 6

4.11 Bienestar integral de los colaboradores 7

4.12 Cultura de prevención y mejora continua 7

5. MARCO LEGAL 8

5.1 Legislación Aplicable: 8

5.2 Normas Técnicas: 8

6. DIAGNÓSTICOS Y RESULTADOS 2024 9

6.1 Resultados de auditorías internas y externas (2024). 9

6.2 Batería de riesgo psicosocial 10

6.3 Evaluación ocupacional de niveles de iluminación 11

6.4 Perfil sociodemográfico actualizado 12

6.5 Encuestas de percepción y autorreporte. 14

6.6 Política Estratégica de Talento Humano - MIPG 15

7. PLAN DE TRABAJO 16

8. EVALUACIÓN DEL PLAN 17
8.1 Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano. 17
8.2 Auditorías Internas de Calidad 17
8.3 FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). 18
8.4 Autoevaluación de los avances de cumplimiento 18
9. INDICADOR DE SEGUIMIENTO 18
10. RESPONSABLES 19

1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus colaboradores mediante la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado a garantizar entornos laborales seguros, saludables y responsables. En alineación con las normativas nacionales e internacionales, y como parte de la búsqueda de la mejora continua, este plan 2025 consolida estrategias y acciones diseñadas para prevenir riesgos laborales, promover el autocuidado y fortalecer la cultura de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

El SG-SST del Ministerio de Agricultura propende por la búsqueda de la mejora continua, la prevención activa y la integración transversal del sistema, asegurando su impacto en cada una de las áreas de la institución. Este enfoque permite no solo el cumplimiento normativo, sino también el fortalecimiento de un ambiente organizacional que prioriza la salud física y mental de sus funcionarios, contratistas y terceros.

En esta vigencia, el SG-SST se estructurará en torno al Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), lo que asegura la sistematicidad y efectividad en la gestión de los riesgos laborales y la promoción de hábitos saludables. Además, se busca avanzar hacia una cultura preventiva en todos los niveles de la institución, promoviendo el liderazgo y el compromiso compartido en torno al cuidado de los colaboradores de la entidad.

Con acciones claras y medibles, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se prepara para afrontar los retos del 2025, con un enfoque estratégico basado en la identificación, evaluación y control de riesgos, la participación de los colaboradores y el cumplimiento de los más altos estándares de calidad. establecidos en la ISO 45001:2018. Este esfuerzo se enmarca en el objetivo más amplio de contribuir al bienestar de cada miembro de la entidad y, por ende, a la optimización.

2. CONTEXTO

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, es la entidad responsable de liderar las políticas públicas agropecuarias y rurales, enfrenta el desafío de garantizar la seguridad y salud de sus funcionarios, contratistas y terceros involucrados en sus actividades, bajo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019. Este mandato normativo establece estándares mínimos que permiten prevenir accidentes, mitigar riesgos y promover un entorno laboral saludable en todas las instalaciones y actividades de la entidad.

El análisis de diagnóstico realizado en 2024 reveló importantes avances, así como áreas críticas que requieren intervención. Entre estos destacan la necesidad de fortalecer la gestión documental, optimizar los procesos de identificación y control de riesgos, e

incrementar la participación de los trabajadores en las iniciativas de seguridad. Estas acciones son esenciales para cumplir con los 63 requisitos establecidos por la normativa y garantizar la sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En este contexto, el Plan de Trabajo Anual 2025 se orienta a consolidar una cultura organizacional basada en la prevención activa y la mejora continua, fomentando la integración del SG-SST en todos los niveles de la entidad. Este esfuerzo no solo busca cumplir con las obligaciones legales, sino también potenciar el bienestar físico, psicológico y social de todos los colaboradores, promoviendo así la productividad y el desarrollo institucional.

3. MARCO ESTRATÉGICO

3.1 Objetivo General

Fortalecer el bienestar integral y las condiciones laborales seguras y saludables de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Este propósito se logrará mediante la implementación de estrategias alineadas con el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” (2022-2026), promoviendo la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento normativo y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), durante el desarrollo de las actividades de los funcionarios, contratistas, así como contribuir con su bienestar físico y mental.

3.2 Objetivos específicos

Para lograr lo anterior se han fijado los siguientes objetivos estratégicos que no solo responden a los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019, sino que también están alineados con el Plan Nacional de Desarrollo y las metas institucionales del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

- Identificar, evaluar y valorar los riesgos presentes en los ambientes de trabajo y la determinación de controles para disminuir la probabilidad de su materialización.
- Promover actividades orientadas a mantener el bienestar físico y psicosocial de sus funcionarios y colaboradores mediante la implementación de programas de prevención, promoción e intervención.

- Liderar y destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para el diseño, planeación, ejecución, verificación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Generar espacios de sensibilización, capacitación y participación dirigido a todos los servidores públicos y contratistas de la entidad.
- Realizar seguimiento y monitoreo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Divulgar y cumplir con los lineamientos de la presente política.

4. IMPORTANCIA DEL SG -SST EN LA ORGANIZACIÓN

Para el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta esencial para garantizar la protección de sus funcionarios, contratistas y terceros, quienes desempeñan actividades administrativas y técnicas en sus oficinas y espacios de trabajo, lo cual implica la implementación de un continuo proceso de mejora, con la aplicación de normas, requisitos, procesos y procedimientos a través de herramientas para la verificación y control del cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad física, tecnológica y científica con la que debe contar la entidad para el funcionamiento y ejercicio de desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en un ambiente de trabajo seguro.

4.1 Protección de los trabajadores en sus espacios laborales

El Ministerio reconoce la importancia de mantener un entorno seguro y saludable para sus empleados. A través del SG-SST se implementan estrategias que mitigan riesgos laborales asociados a factores como ergonomía, salud mental, condiciones ambientales.

4.2 Cumplimiento de la normativa legal

El SG-SST garantiza el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, así como de otras normativas aplicables en Colombia, fortaleciendo el compromiso del Ministerio con la legalidad y la transparencia. La implementación adecuada del sistema permite reducir el riesgo de sanciones legales y consolidar la imagen institucional como una entidad comprometida con la seguridad y el bienestar.

4.3 Mejora de la productividad institucional

Un ambiente de trabajo seguro y saludable repercute directamente en la eficiencia y productividad de los equipos de trabajo. La reducción del ausentismo laboral, la prevención de enfermedades ocupacionales y la promoción de hábitos saludables fortalecen el desempeño de los funcionarios y contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Ministerio.

4.4 Fomento de una cultura preventiva

El SG-SST facilita la creación de una cultura organizacional que valora la seguridad y la salud como elementos fundamentales del desempeño laboral. A través de actividades de sensibilización, capacitación y la participación de los empleados, se promueve una actitud preventiva que beneficia a todos.

4.5 Gestión efectiva de riesgos laborales

Aunque las actividades del Ministerio se desarrollan principalmente en contextos administrativos, la implementación del SG-SST permite identificar, evaluar y gestionar riesgos relacionados con ergonomía, psicosociales y físicos. Esto asegura que las instalaciones y actividades del Ministerio cumplan con altos estándares de seguridad y salud ocupacional.

4.6 Alineación con las metas estratégicas institucionales**.**

El Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 2025 está plenamente alineado con las metas estratégicas del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, integrándose como un eje transversal que garantiza la seguridad, el bienestar y la sostenibilidad en el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Esta alineación es evidente en los siguientes puntos clave:

4.7 Fortalecimiento del talento humano

El plan promueve condiciones laborales óptimas para los funcionarios y contratistas lo que se traduce en un personal saludable, motivado y comprometido con las metas del Ministerio.

Las iniciativas de capacitación, sensibilización y prevención fomentan una cultura de cuidado y autocuidado entre los colaboradores.

4.8 Cumplimiento de la normatividad legal

Al implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 y otras normativas relacionadas, el Ministerio refuerza su compromiso con la legalidad y la transparencia, pilares fundamentales de su gestión.

4.9 Optimización de los procesos administrativos

El plan contribuye a la continuidad operativa al reducir los riesgos laborales minimizando interrupciones por incidentes o ausentismo laboral.

Esto permite al Ministerio ejecutar con mayor eficiencia sus procesos y programas en beneficio del sector agropecuario.

4.10 Sostenibilidad organizacional

Al integrar la gestión de riesgos laborales dentro de su planificación estratégica el Ministerio avanza hacia un modelo de gestión sostenible que prioriza la protección de sus colaboradores y el uso responsable de los recursos asignados.

4.11 Bienestar integral de los colaboradores

Las estrategias del SG-SST están diseñadas para fomentar el bienestar físico, mental y social de los funcionarios, lo que impacta directamente en la calidad y efectividad de los servicios prestados por el Ministerio.

4.12 Cultura de prevención y mejora continua

El plan impulsa la adopción de prácticas preventivas y correctivas, contribuyendo a una mejora constante en la calidad del ambiente laboral y en la protección de los trabajadores.

5. MARCO LEGAL

5.1 Legislación Aplicable:

Normatividad	Tema
Resolución 0312 de 2019	Establece los estándares mínimos del SG-SST que todas las organizaciones en Colombia deben cumplir. Estos estándares están diseñados para promover la prevención de riesgos laborales, reducir la incidencia de accidentes y enfermedades ocupacionales, y fomentar ambientes laborales seguros.
Ley 1562 de 2012	Refuerza el sistema de riesgos laborales en Colombia, ampliando su alcance e incluyendo el enfoque preventivo. Esta ley define las responsabilidades de las organizaciones para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, así como los derechos de los trabajadores en materia de salud ocupacional.
Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)	Unifica y reglamenta el SG-SST en Colombia, estableciendo requisitos específicos para su implementación, incluyendo la elaboración de políticas de seguridad, la identificación y evaluación de riesgos, y la gestión de accidentes laborales.
Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)	Incluye disposiciones específicas relacionadas con la higiene y seguridad industrial, estableciendo que las organizaciones deben garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro.
Ley 1010 de 2006	Aborda la prevención del acoso laboral como un elemento clave para mantener un ambiente de trabajo seguro, saludable y respetuoso.

5.2 Normas Técnicas:

Normatividad	Tema
ISO 45001:2018	Es una norma internacional que especifica los requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST). Su objetivo es proporcionar un entorno laboral seguro, prevenir accidentes y mejorar

	continuamente el desempeño en seguridad y salud laboral.
Normas Técnicas Colombianas (NTC)	Diversas normas complementan el marco técnico, proporcionando lineamientos específicos para la gestión de riesgos, mediciones ambientales y estrategias de seguridad ocupacional en Colombia.
Guías Técnicas ARL	las administradoras de riesgos laborales ofrecen herramientas específicas para la implementación de planes de acción, programas de vigilancia epidemiológica y otros aspectos clave del SG-SST.

6. DIAGNÓSTICOS Y RESULTADOS 2024

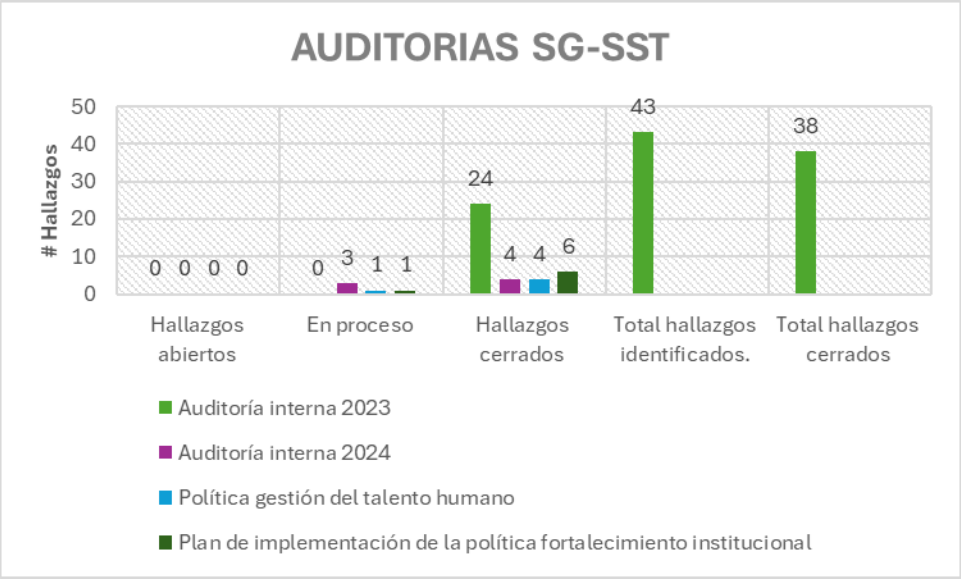
Dando al cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1072 de *2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo",* y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de *Trabajo "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"*. Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores**.** Las empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V, deben cumplir con los Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores

6.1 Resultados de auditorías internas y externas (2024).

El Equipo Auditor socializo ante el Equipo del SG - SST el Plan Anual de Auditoría 2024 cuyo objetivo era establecer el cumplimiento de las disposiciones que regulan las actuaciones y documentos asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, evaluando la capacidad de la entidad para garantizar la operación normal del SG-SST conforme a las actividades establecidas en los Planes de Trabajo y de Mejora, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 *"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST",* el Decreto 1072 del 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"* y las buenas prácticas implementadas a partir de la ISO 45001:2018 " y en donde las normativas consideradas para este documento son: El decreto nacional 1072 de 2015, la resolución 0312 de 2019 y la norma ISO 45001:2018.

Para la vigencia 2024, se realizaron auditorías internas al SG-SST, así mismo, se realizaron auditorías externas al grupo de talento humano, las cuales involucran al sistema de gestión;

como resultado de las auditorias ejecutadas se suscribieron planes de acción para dar cierre a los hallazgos identificados; a continuación, se presenta una gráfica que resume el estado de avance de los planes de acción implementados.



Fuente: Informe de Auditoría 2024

Se logró dar cierre al plan de acción propuesto como resultado de los hallazgos identificados en la auditoria del 2023; respecto a la auditoría realizada en el 2024, se ha avanzado con el cierre de 4 de 7 hallazgos identificados, 3 se encuentran en proceso de cierre. Respecto a la auditoria de la política de gestión del talento humano, se cerraron 4 de 5 hallazgos reportados y 1 se encuentra en proceso de cierre, respecto al plan de implementación de la política de fortalecimiento institucional, se cerraron 6 de 7 hallazgos reportados y uno se encuentra en proceso de cierre.

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el 2024 se generaron 43 hallazgos de los cuales 38 fueron cerrados. Es importante indicar el estado de los 5 hallazgos restantes que se encuentran en proceso de cierre.

6.2 Batería de riesgo psicosocial

Se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas como instrumento de evaluación para identificar, medir y analizar los factores psicosociales que pueden afectar el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos en el entorno laboral, participaron en su aplicación 193 personas.

De acuerdo con la medición realizada el mayor porcentaje de los empleados perciben los factores psicosociales como desfavorables calificando en riesgo alto, nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las

dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Es importante mencionar que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales.

6.3 Evaluación ocupacional de niveles de iluminación

Se realizó la evaluación ocupacional de niveles de iluminación con el propósito de garantizar que las condiciones de trabajo sean adecuadas, seguras y cómodas para los funcionarios y contratistas. Se midió la cantidad de luz disponible en puntos claves para prevenir riesgos y mejorar la productividad y el bienestar de los servidores.

A continuación, se presentan los datos de verificación del equipo previo y posterior a la medición:

Fecha	Pre-verificación		Post-verificación	
	Hora	Valor (Lux)	Hora	Valor (Lux)
15/08/2024	10:00 am	0.0	11:45 am	0.0

Fuente: Informe de Evaluación Ocupacional de niveles de e niveles Iluminación – agosto 2024

De acuerdo con los valores obtenidos y las condiciones observadas durante la realización de las evaluaciones de los niveles de iluminancia se realiza el siguiente análisis:

Fuente: Informe de Evaluación Ocupacional de niveles de e niveles Iluminación – agosto 2024

De lo anterior se tiene que de los diez (10) puestos evaluados, uno de ellos correspondiente al 10% de los puestos evaluados, reporta valores inferiores al valor recomendado según la actividad realizada, los restantes nueve equivalentes al 90% de los puestos evaluados reportan valores adecuados

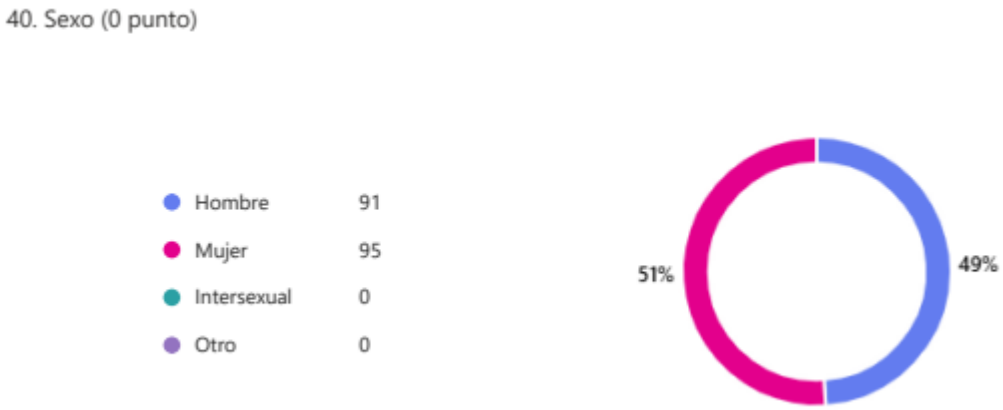
RESULTADOS Ra	
	Ra
CUMPLE	9
NO CUMPLE	1
TOTAL	10

Fuente: Informe de Evaluación Ocupacional de niveles de e niveles Iluminación – agosto 2024

Los resultados obtenidos muestran que el nivel bajo de luz es menor al nivel adecuado, por lo cual se debe implementar estrategias que permitan aumentar el nivel adecuado de iluminación de os puestos de trabajo.

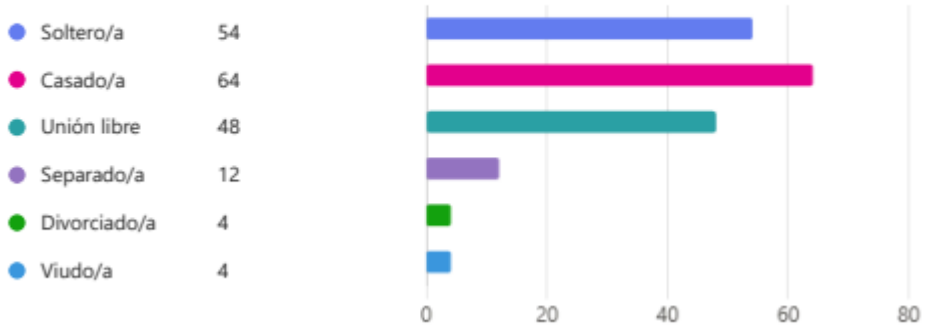
6.4 Perfil sociodemográfico actualizado

Se realizó la aplicación de la encuesta de perfil sociodemográfico, la cual sirve para recolectar información sobre las características sociales, económicas y demográficas de los funcionarios. A la fecha, 186 servidores públicos la han diligenciado, alguna de la información más relevante se relaciona a continuación:



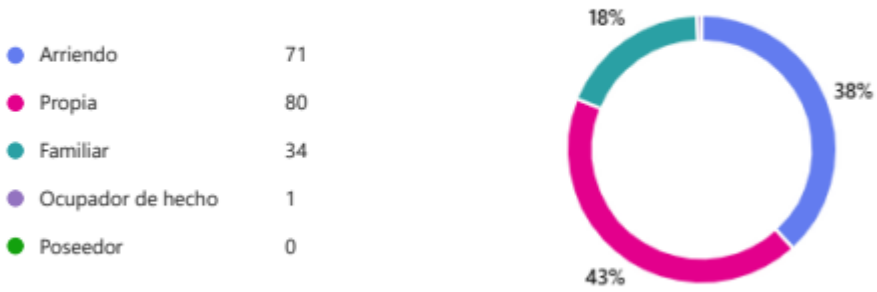
Fuente: Informe de encuesta perfil sociodemográfico – 2024

20. Estado Civil (0 punto)



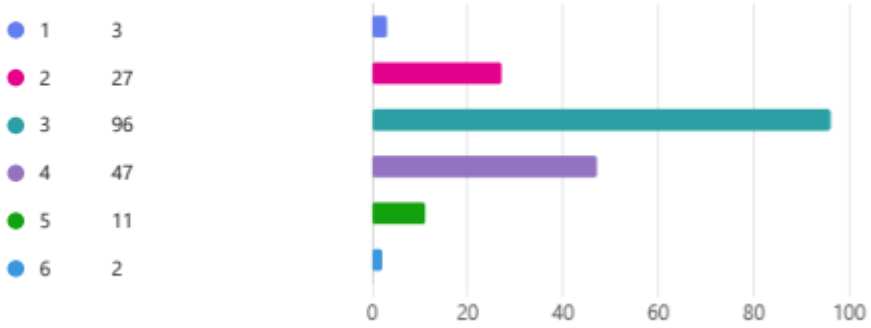
Fuente: Informe de encuesta perfil sociodemográfico – 2024

45. Tipo de tenencia de la vivienda (0 punto)



Fuente: Informe de encuesta perfil sociodemográfico – 2024

17. Estrato Socioeconómico (0 punto)



Fuente: Informe de encuesta perfil sociodemográfico – 2024

6.5 Encuestas de percepción y autorreporte.

Se encuentra en proceso de aplicación la encuesta de información personal y auto reporte de condiciones de salud con el objetivo de recopilar información detallada sobre el estado de salud de los funcionarios, a la fecha, 338 servidores públicos la han diligenciado, algunos de los resultados más relevantes son los siguientes:

44. ENFERMEDADES DEL SISTEMA RESPIRATORIO, por ejemplo: Asma, neumonía, Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC), tuberculosis, alergia, sinusitis, faringitis, laringitis o cualquier enfermedad de los pulmones, pleura o sistema respiratorio.En la actualidad.

Fuente: Informe de autorreporte de condiciones de salud - 2024

46. ENFERMEDADES DEL CORAZÓN Y SISTEMA CIRCULATORIO, por ejemplo: Infarto del miocardio, enfermedad coronaria, angina de pecho, hipertensión arterial, soplos, arritmias, accidente cerebrovasculares, várices o cualquier enfermedad del corazón, arterias, venas o sistema circulatorio. En la actualidad.

Fuente: Informe de autorreporte de condiciones de salud - 2024

48. ENFERMEDADES DEL SISTEMA DIGESTIVO, por ejemplo: Úlceras, tumores del estómago o del intestino, hemorragias digestivas, hemorroides, colitis, pancreatitis, cálculos biliares, cirrosis o cualquier otra enfermedad de los componentes del sistema digestivo como: esófago, estómago, intestino, recto, ano, hígado, vesícula biliar, páncreas. En la actualidad.

Fuente: Informe de autorreporte de condiciones de salud - 2024

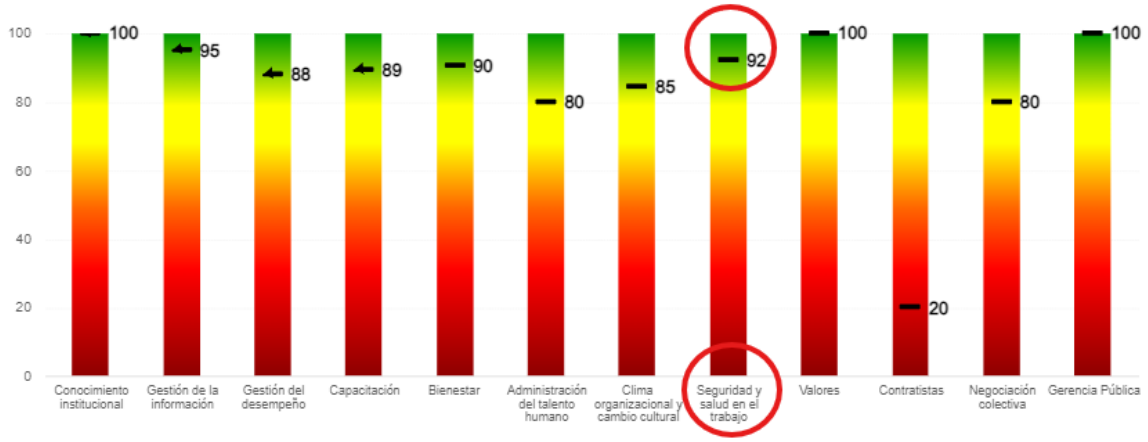
50. ENFERMEDADES REUMATOLÓGICAS Y DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR, por ejemplo: Lumbago, lumbociática, gota, artritis, artrosis, reumatismo, fracturas, hernia del núcleo pulposo, síndrome del túnel carpiano o cualquier otra enfermedad de los componentes del sistema osteomuscular como columna, huesos, músculos y articulaciones. En la actualidad.

Fuente: Informe de autorreporte de condiciones de salud - 2024

6.6 Política Estratégica de Talento Humano - MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Con respecto a los resultados de la Política Estratégica de Talento Humano, componente Desarrollo, Subcomponente Seguridad y Salud en el Trabajo se obtuvo un resultado de 92,0%, tal como se muestra en la gráfica:



Fuente: Matriz MIPG – 2024

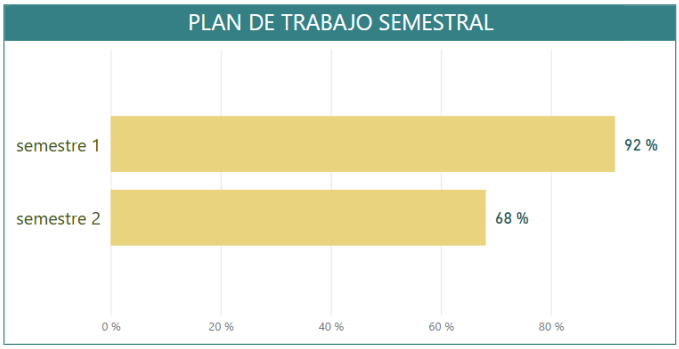
Aspectos evaluados en el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano:

Seguridad y salud en el trabajo	**92**	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	0 - 20 21 - 40 41 - 60 61 - 80 81 - 100	La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST
		Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo	0 - 20	No se tienen establecidos los Programas de Promoción y Prevención.
				21 - 40	Se establecen los programas de promoción y prevención e identifican los factores de riesgo.
				41 - 60	Se establece el diagnóstico de los Programas de Promoción y Prevención al interior de la entidad de acuerdo a los factores de riesgo establecidos.
				61 - 80	Se realiza intervención a la población trabajadora de acuerdo a los factores de riesgo identificados en los programas de Promoción y Prevención.
				81 - 100	Se realiza el análisis de resultados y se observa el impacto de la intervención dentro de los programas de Promoción y Prevención.
		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 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.	0 - 20	No se tienen establecidas las disposiciones de los factores de riesgo psicosocial.
				21 - 40	Se identifican los factores de riesgo psicosocial
				41 - 60	Se evalúan los factores de riesgo psicosocial
				61 - 80	Se realiza intervención a los factores de riesgo psicosocial
				81 - 100	Se realiza el análisis de resultados y se observa el impacto de la intervención

Fuente: Matriz MIPG – 2024

7. PLAN DE TRABAJO

El plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está enmarcado dentro del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). Para la vigencia 2024 se programaron diferentes actividades de prevención y promoción de la salud, así como de higiene y seguridad industrial de acuerdo con las necesidades identificadas en la entidad, se logró un cumplimiento de plan de trabajo del 93% frente a las actividades programadas.



Fuente: Grafica indicadores Plan de trabajo - 2024

Para la vigencia 2025 se proyecta el plan de trabajo de seguridad y salud teniendo como objetivo velar por la prevención de los incidentes, accidentes y las enfermedades laborales originadas en el desarrollo de las actividades de los funcionarios, contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes y partes interesadas; así como contribuir con su bienestar físico y mental.

Para lograr este objetivo se planean actividades como: implementación de los programas de vigilancia epidemiológica, ejecución del programa de capacitación, promoción de estilos de vida saludable, prevención y gestión de emergencias, medición por medio de indicadores de gestión, gestión de medidas preventivas y correctivas y la mejora continua del SG-SST, las cuales se encuentran plasmadas en el cronograma del plan de trabajo del 2025 ver anexo cronograma de trabajo 2025).

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la gestión del presente plan son:

8.1 Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia, relacionados específicamente con SST.

8.2 Auditorías Internas de Calidad

A través del Sistema Integrado de Gestión con las auditorías anuales programadas.

8.3 FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

8.4 Autoevaluación de los avances de cumplimiento

A través de los informes semestrales realizados en dónde se indique el avance del cumplimiento del plan de trabajo y la autoevaluación de estándares mínimos ante la ARL y Ministerio del Trabajo.

9. INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Durante la vigencia 2025 se realizará seguimiento a través del indicador determinado en el Plan de Acción Institucional, así:

PROYECTO_FUNCION	TRANFORMACION	MIPG	DECRETO612	PRODUCTO	CODIGO ACTIVIDAD
4. Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.	Modelo de intervención y gestión de la política pública	4. Talento humano	6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Estrategia de participación y efectividad del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	GTH7

ACTIVIDAD	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO INDICADOR
Impulsar la implementación de una estrategia que permita mejorar la efectividad y cumplimiento del plan de SST	Ejecución Estrategia	PORCENTAJE	PRODUCTO

META 2025	Meta Trimestre 01	Meta Trimestre 02	Meta Trimestre 03	Meta Trimestre 04
80%	15%	25%	25%	15%

10. RESPONSABLES

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo es una responsabilidad directa de la Subdirección Administrativa / Secretaría General, no obstante, desde el Grupo de Talento Humano se realiza la ejecución y seguimiento con reportes trimestrales a través del PAI.

Alcira Yulieth Castellanos Hernández

Firmado digitalmente por Alcira Yulieth Castellanos Hernández

ALCIRA YULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ

Subdirectora Administrativa

Enero de 2025

Versión	Fecha	Descripción
01	28/01/2025	Creación del plan 2025

Elaboró: Álvaro José Farelo / Profesional Especializado GITH

Alvaro Jose Farelo Barrios

Revisó: Diana Jineth Sánchez / Coordinadora Grupo de Talento Humano