Agricultura

Agricultura

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

31 DE ENERO DE 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA / GRUPO INTERNO DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
Lilliana María Calle Carvajal

Agricultura

Contenido

Tablas 4

Ilustraciones 5

1. INTRODUCCIÓN 6

2. MARCO LEGAL 8

3. MARCO CONCEPTUAL 10

4. OBJETIVOS 13

4.1 Objetivo General 13

4.2. Objetivos Específicos 13

5. MARCO ESTRATÉGICO 14

5.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 14

5.2. Alineación con la misión y visión institucional 14

5.3. Enfoques estratégicos del SG-SST 15

- Enfoque preventivo: 15

5.4. Direccionamiento estratégico del SG-SST 15

6. DIAGNÓSTICO 16

6.1 Cumplimiento del Plan Anual SG-SST 2025 16

6.2. Autoevaluación de Estándares Mínimos 17

6.3. Capacitación y Sensibilización Institucional 20

6.4 . Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): 21

6.5. Información sociodemográfica institucional: 21

6.5. Mediciones ambientales de sonometría 24

6.6. Encuestas aplicadas en actividades de SG-SST 26

6.7. Encuesta de clima organizacional 27

6.8. Diagnóstico condiciones de salud 27

6.9 Informes de intervención de riesgo psicosocial 30

6.10. Resultados de la batería de riesgo psicosocial 31

6.11. Diagnóstico de Condiciones Visuales 33

6.12 Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) y Planes Institucionales del SG-SST 35

6.12.1. Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME) 36

6.12.2. Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable 36

6.12.3. Guía de Evaluaciones Médicas Ocupacionales 36
6.12.4. Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes sin conflicto 36
6.12.5. Protocolo y Ruta de Atención para Casos de Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género 36
6.12.6. Proceso de Rehabilitación y Reincorporación Laboral 37
6.12.7. Plan para la Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias (PPRE) 37
6.12.8. Plan de Gestión del Riesgo de Desastres (PGRD) 37
6.12.9. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPVER) 37
6.12.10. Reporte, Investigación y Análisis de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales 37
6.12.11. Comité de Convivencia Laboral (CCL) 37
6.12.12. Gestión del Cambio para el SG-SST 38
6.12.13. Programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo 38
6.12.14. Elección y Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST 38
6.13. Salud Materno-Infantil y Sala Amiga de la Familia Lactante 38
6.14 Actualización Documental y Normativa del SG-SST 39
6.15. Investigación de Accidentes y Enfermedades Laborales 40
7. ANÁLISIS DE BRECHAS 42
7.1. Brechas Normativas 42
7.2. Brechas Técnicas 42
7.2.1 Riesgo Psicosocial: 42
7.2.2 Ergonomía: 42
7.2.3 Ruido Ocupacional: 43
7.2.4 Gestión del Ausentismo: 43
7.2.5 Emergencias: 43
7.3. Brechas Operativas 43
7.3.1 Socialización de Programas y Procedimientos: 43
7.3.2 Participación de contratistas: 43
7.3.3 Seguimiento a Acciones Correctivas: 43
7.3.4 Gestión documental del SG-SST: 43
7.3.5 Comunicación interna en SST: 43
7.4. Brechas Documentales 43

7.4.1 Protocolos específicos por riesgo: 43
7.4.2 Procedimientos SG-SST: 44
7.4.3 Formatos: 44
7.4.4 Planes Institucionales: 44
7.5. Brechas en Indicadores 44
7.5.1 Indicadores de resultado: 44
7.5.2 Indicadores de proceso: 44
7.5.3 Indicadores de estructura: 44
7.6. Brechas en Gestión de Riesgos Prioritarios 44
7.6.1 Riesgo Psicosocial: 44
7.6.2 Riesgo Ergonómico: 44
7.6.3 Riesgo Locativo: 44
7.6.4 Riesgo Biológico: 44
7.6.5 Riesgo de Emergencias: 45
7.7. Tabla Consolidada de Brechas 45
7.8. Conclusiones del Análisis de Brechas 45
8. PRIORIDADES ESTRATÉGICAS 46
8.1. Fortalecimiento de la Gestión del Riesgo Psicosocial 46
8.2. Intervención del Riesgo Ergonómico y Biomecánico 46
8.3. Consolidación del Sistema de Indicadores del SG-SST 46
8.4. Actualización y Fortalecimiento Documental del SG-SST 47
8.5. Mejoramiento de la Gestión de Emergencias y Preparación Institucional 47
8.6. Fortalecimiento de la Socialización e Inducción del SG-SST 47
8.7. Mejora de la Gestión Operativa y el Cierre de Acciones Correctivas 47
8.8. Continuidad en el Programa de Promoción y Prevención 48
8.9. Profundización del Análisis del Ausentismo Laboral 48
8.10. Fortalecimiento de la Perspectiva de Género y la Protección Materno-Infantil 48
8.11. Priorización de Riesgos Institucionales para 2026 48
8.12. Conclusión General de las Prioridades Estratégicas 2026 49
8.13. Indicadores del SG-SST para la Vigencia 2026 49
8.13.1. Indicadores de Estructura 49
8. 13.2. Indicadores de Proceso 49

8.13.3. Indicadores de Resultado 49
..... CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST – VIGENCIA 2026 (ANEXO) 50
9. 50
10. ROLES Y RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN DEL SG-SST 51
10.1. Empleador: 51
10.2. Jefes Inmediatos: 51
10.3. Servidores Públicos y Contratistas: 51
10.4. COPASST: 51
10.5. Comité de Convivencia Laboral: 51
10.6. ARL: 51
10.7. Brigada de Emergencias: 51
11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA 52
11.1. Plan de Acción Institucional: 52
Diligenciamiento de la matriz trimestral de avances, consolidando y reportando el progreso de las actividades establecidas en el Plan de Acción Institucional, con el fin de asegurar el seguimiento, control y cumplimiento de los compromisos definidos. 52
11.2. Auditorías del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y Control Interno 52
11.3. Matriz y Cronograma de Trabajo del SG-SST 52
11.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) 52
11.5. Reporte y Evaluación FURAG II 52
11.6. Comité Institucional de Gestión del Desempeño: 52
12. RESPONSABLES 53

Tablas

Tabla 1 Marco Legal 8
Tabla 2 Porcentaje por Ciclos 18
Tabla 3 Estándar Evaluados 18
Tabla 4 Ciclos 19
Tabla 5 Resultados Evaluación por Estándar 19
Tabla 6 Resultados por Ciclo 19
Tabla 7 Cumplimento Capacitaciones 20
Tabla 8 Valores Permisibles para Exposición al Ruido 25
Tabla 9 Interpretación Nivel de Presión Sonora 25
Tabla 10 Análisis de Resultados 25

Tabla 11 Diagnóstico Osteomuscular 28
Tabla 12 Diagnóstico Otros Sistemas 29
Tabla 13 Diagnóstico Otros Sistemas 29
Tabla 14 Diagnóstico Otros Sistemas 30
Tabla 15 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial 31
Tabla 16 Factores Extralaborales 32
Tabla 17 Factores Intralaborales 32
Tabla 18 Factores Extralaborales e Intralaborales 32
Tabla 19 Recomendaciones Optometría. 34
Tabla 20 Corrección óptica 34
Tabla 21 Sintomatología Visual 35
Tabla 22 Diagnóstico optometría 35
Tabla 23 Mapa de Proceso SIG - MADR. 39
Tabla 24 Mapa de Proceso SIG - MADR. 40
Tabla 25 Mapa de Proceso SIG - MADR. 40
Tabla 26 Mapa de Proceso SIG - MADR. 40
Tabla 24 Brechas 45

Ilustraciones

Ilustración 1 Avance Mensual 16
Ilustración 2 Avance Trimestral 17
Ilustración 3 Avance Respecto a Meta Anual 17
Ilustración 4 Acumulado Avance Anual 17
Ilustración 5 Cumplimento Cronograma 20
Ilustración 6 Autodiagnóstico del MIPG 21
Ilustración 7 Estado Civil funcionarios 22
Ilustración 8 Sexo de funcionarios 22
Ilustración 9 Enfermedades crónicas 23
Ilustración 10 Discapacidad funcionarios 23
Ilustración 11 Nivel Escolaridad 23
Ilustración 12 Estrato Socioeconómico 24
Ilustración 13 Motivación Laboral 26
Ilustración 14 Calificación Semana de la Salud 27
Ilustración 15 Factores Intralaboral y Extralaboral 33
Ilustración 16 Diagnóstico optometría 39
Ilustración 17 Frecuencia de Accidentalidad 41
Ilustración 18 Frecuencia de Enfermedad Laboral 41

1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás disposiciones aplicables), desarrolla e implementa su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como herramienta esencial para la gestión integral de los riesgos laborales, la promoción del bienestar físico, mental y social de todos los servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas que intervienen en el desarrollo de sus actividades institucionales.

El presente Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como propósito fortalecer la planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua de las acciones orientadas a la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como al fomento de una cultura organizacional basada en la autogestión del riesgo, la corresponsabilidad y el autocuidado.

El enfoque técnico del sistema se centra en la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos presentes en los diferentes entornos laborales del Ministerio, considerando tanto los aspectos administrativos como operativos, así como las condiciones propias de los escenarios donde se desarrollan actividades institucionales y de apoyo técnico en el territorio nacional.

De igual forma, el SG-SST busca integrar los procesos de seguridad y salud al direccionamiento estratégico de la entidad, garantizando que las políticas, programas y actividades se articulen con los objetivos institucionales y contribuyan al fortalecimiento del talento humano como eje fundamental del desarrollo rural sostenible.

El plan que se presenta a continuación orienta las acciones del sistema hacia tres dimensiones fundamentales:

- Dimensión de integración: consolidar la incorporación del SG-SST en todos los niveles y procesos del Ministerio, promoviendo la participación de funcionarios, contratistas y equipos territoriales.
- Dimensión preventiva: desarrollar estrategias de anticipación, control y mitigación de riesgos laborales, a través de programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- Dimensión cultural: fortalecer los hábitos de autocuidado, la corresponsabilidad y la conciencia institucional sobre la importancia de los ambientes laborales seguros y saludables.

De esta manera, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural reafirma su compromiso con la protección integral de todos sus colaboradores, fomentando un entorno laboral que favorezca la productividad, el bienestar y la sostenibilidad institucional.

2. MARCO LEGAL

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se fundamenta en la legislación nacional vigente que establece las directrices, responsabilidades y obligaciones del empleador público frente a la promoción de ambientes laborales seguros y saludables, garantizando la protección integral de todos los funcionarios y contratistas que desarrollan actividades en las sedes administrativas, operativas y territoriales.

A continuación, se relacionan las principales normas que orientan la implementación, ejecución, seguimiento y mejora continua del SG-SST en la Entidad:

Tabla 1 Marco Legal

No.	Norma / Disposición	Descripción / Alcance
1	Constitución Política de Colombia (Artículos 25, 48, 49 y 53)	Reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, y ordena al Estado garantizar condiciones dignas y justas de empleo, así como la seguridad social integral y la protección de la salud de los trabajadores.
2	Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional. Establece disposiciones para la protección de la salud de los trabajadores y las condiciones de saneamiento en los lugares de trabajo.
3	Resolución 2400 de 1979	Define el reglamento de higiene y seguridad industrial, determinando las condiciones mínimas de los lugares de trabajo, instalaciones y equipos.
4	Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.
5	Ley 1010 de 2006	Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros comportamientos hostiles en el ámbito del trabajo.
6	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 – Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6	Compila las normas del SG-SST, estableciendo la obligatoriedad de su implementación en todas las entidades públicas y privadas, con base en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).
7	Ley 1562 de 2012	Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales e introduce el concepto de gestión del riesgo y promoción de entornos saludables.

8	Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben cumplir los empleadores y contratantes.
9	Resolución 2646 de 2008	Establece las disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
10	Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de los exámenes médicos ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
11	Decreto 1070 de 2015 y Ley 1562 de 2012	Regulan la promoción y prevención de la salud laboral y los mecanismos de coordinación con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).
12	Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
13	Resolución 1111 de 2017 *(derogada parcialmente por la 0312 de 2019)*	Define los estándares mínimos que orientaron la transición del antiguo sistema de salud ocupacional hacia el SG-SST.
14	Ley 1566 de 2012	Establece la atención integral a las personas con consumo de sustancias psicoactivas y la prevención en el entorno laboral.
15	Ley 1257 de 2008	Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, aplicable a la convivencia laboral.
16	Decreto 491 de 2020	Reglamenta medidas de trabajo en casa y protección a la salud durante emergencias sanitarias o situaciones excepcionales.
17	Resolución 40595 de 2022 (Ministerio del Trabajo)	Actualiza lineamientos para la autoevaluación de estándares mínimos y el reporte al Sistema de Información de Riesgos Laborales (SIRL).
18	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	Instrumento institucional que orienta las acciones preventivas, promueve el autocuidado y establece el compromiso de la alta dirección con la protección integral de los colaboradores.[1]

Fuente: Elaboración Propia MADR.

1

3. MARCO CONCEPTUAL

El presente Marco Conceptual establece los principales términos y definiciones empleados en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con el propósito de unificar criterios técnicos y facilitar la comprensión de los conceptos aplicables a la gestión institucional del riesgo laboral, la promoción de la salud y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

- **Accidente de trabajo:** Evento repentino que se produce por causa o con ocasión del trabajo y que genera en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o la muerte. Incluye también los accidentes ocurridos durante la ejecución de órdenes o en desplazamientos laborales.
- **Acto inseguro:** Comportamiento u omisión del trabajador que se aparta de los procedimientos o normas de seguridad establecidas y que puede generar un accidente o incidente laboral.
- **Ambiente de trabajo:** Conjunto de condiciones físicas, químicas, biológicas, ergonómicas y psicosociales que rodean al trabajador y que pueden influir positiva o negativamente en su salud, bienestar y desempeño.
- **ARL (Administradora de Riesgos Laborales):** Entidad encargada de la afiliación y cobertura de los trabajadores dentro del Sistema General de Riesgos Laborales, responsable del acompañamiento técnico en la prevención, atención y rehabilitación derivadas de accidentes o enfermedades laborales.
- **Autoevaluación del SG-SST:** Proceso mediante el cual la entidad evalúa anualmente el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos por el Ministerio del Trabajo, con el fin de identificar brechas, establecer planes de mejora y asegurar la eficacia del sistema.
- **Bienestar laboral**: Conjunto de políticas, programas y actividades orientadas a promover condiciones de trabajo saludables, motivación, equilibrio personal y desarrollo integral de los funcionarios y contratistas.
- **Condición insegura:** Situación física o ambiental en el lugar de trabajo que puede provocar accidentes o incidentes laborales (por ejemplo: iluminación deficiente, cableado suelto, superficies resbaladizas).
- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):** Instancia de participación conformada por representantes del empleador y de los trabajadores, encargada de promover y vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en la entidad.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Instancia encargada de prevenir y gestionar situaciones de acoso o conflictos interpersonales en el ámbito laboral, mediante mecanismos de diálogo, conciliación y orientación.

- **Diagnóstico de condiciones de trabajo y salud:** Instrumento que permite identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar las condiciones de salud de la población trabajadora, como base para planificar las acciones preventivas del SG-SST.
- **Enfermedad laboral:** Afección contraída como resultado directo del trabajo o del medio en que el trabajador se encuentra expuesto, y que ha sido reconocida por la normatividad vigente.
- **Identificación de peligros**: Proceso sistemático mediante el cual se reconocen las fuentes, situaciones o actos con potencial de causar daño a la salud o la integridad de los trabajadores.
- **Incidente de trabajo:** Evento relacionado con el trabajo que, sin causar lesión o daño, pudo haberlos causado, y que sirve como señal de alerta para aplicar medidas preventivas.
- **Inspección de seguridad:** Actividad planificada de observación directa que busca identificar condiciones y actos inseguros, verificando el cumplimiento de los procedimientos de seguridad establecidos.
- **Matriz de peligros y evaluación del riesgo:** Herramienta metodológica que permite clasificar y priorizar los peligros identificados según su nivel de probabilidad y severidad, definiendo las medidas de control correspondientes.
- **Medidas de control:** Acciones adoptadas para eliminar o reducir los riesgos identificados a niveles aceptables, incluyendo controles de ingeniería, administrativos y el uso de elementos de protección personal (EPP).
- **Mejora continua:** Proceso permanente mediante el cual se revisan y ajustan las políticas, programas y procedimientos del SG-SST para elevar su eficacia y adaptabilidad a los cambios del entorno institucional.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en términos de lesiones, enfermedades, daños a la propiedad o afectación del entorno laboral.
- **Prevención:** Conjunto de medidas planificadas que buscan evitar la ocurrencia de accidentes, incidentes o enfermedades laborales antes de que se produzcan.
- **Programa de vigilancia epidemiológica (PVE):** Conjunto de actividades orientadas a identificar, evaluar, intervenir y monitorear factores de riesgo específicos que puedan afectar la salud de los trabajadores (por ejemplo: riesgo ergonómico, visual, psicosocial).
- **Promoción de la salud:** Acciones institucionales dirigidas a fortalecer el bienestar físico, mental y social de los trabajadores mediante la educación, el autocuidado y la participación activa.

- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede causar.
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Conjunto de elementos interrelacionados que permiten establecer la política, objetivos, responsabilidades y procedimientos necesarios para garantizar condiciones seguras y saludables en el entorno laboral.
- **Vigilancia de la salud:** Seguimiento sistemático del estado de salud de los trabajadores, con el fin de identificar alteraciones derivadas del trabajo y orientar las acciones preventivas y correctivas correspondientes.
- **Visita técnica o de campo:** Desplazamiento de funcionarios o contratistas a zonas rurales o regionales en cumplimiento de funciones institucionales, que puede implicar exposición a condiciones ambientales, biológicas o de transporte específicas.

Este marco conceptual constituye la base técnica para la aplicación coherente del SG-SST en todos los niveles del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, garantizando la comprensión y uso adecuado de los términos que orientan la planeación, ejecución y seguimiento del sistema.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, orientado a la identificación, prevención y control de los riesgos laborales, la protección de la salud física y mental de los servidores y contratistas, y el cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables, garantizando entornos de trabajo seguros, saludables y eficientes.

4.2. Objetivos Específicos

I. Fortalecer la gestión de los riesgos prioritarios, con énfasis en los factores psicosociales y biomecánicos, mediante la implementación de programas de prevención, intervenciones periódicas y acciones de mejora orientadas a proteger la salud física y mental de los servidores públicos.

II. Optimizar las condiciones de trabajo y ergonomía institucional, asegurando la adecuación de puestos, el seguimiento clínico ocupacional, la promoción de pausas activas y demás acciones que reduzcan la probabilidad de desórdenes musculoesqueléticos.

III. Consolidar, actualizar y estandarizar la documentación del SG-SST, garantizando su alineación con los requisitos normativos y técnicos vigentes, así como su administración en un repositorio institucional accesible y controlado.

IV. Fortalecer la capacidad institucional de preparación y respuesta ante emergencias, mediante la ejecución de simulacros, la actualización de la señalización, la mejora de las rutas de evacuación y el fortalecimiento operativo y formativo de la brigada de emergencias.

V. Asegurar el cumplimiento del marco normativo del SG-SST, mediante la ejecución del Plan de Trabajo anual, el seguimiento a indicadores, la verificación del desempeño del sistema y la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora continua.

VI. Promover estilos de vida y trabajo saludables, a través del fortalecimiento de los programas de vigilancia epidemiológica, actividades de promoción y prevención, y estrategias orientadas al bienestar integral del talento humano.

5. MARCO ESTRATÉGICO

El Marco Estratégico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural orienta la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones dirigidas a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los funcionarios y contratistas de la Entidad. Este marco define los lineamientos fundamentales que sustentan la gestión del sistema y su integración con la estrategia institucional del Ministerio.

5.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, comprometido con la protección integral de sus servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas, promueve la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante la aplicación de medidas orientadas a:

- Prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.
- Promover la salud física, mental y social de sus colaboradores.
- Cumplir con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar una cultura institucional de autocuidado, participación y respeto por la vida.
- Integrar la seguridad y salud en el trabajo a todos los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad.

La alta dirección garantiza los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros necesarios para el funcionamiento eficaz del SG-SST y para la consolidación de una gestión preventiva que contribuya al bienestar, productividad y sostenibilidad institucional.

5.2. Alineación con la misión y visión institucional

El SG-SST se encuentra directamente articulado con la misión institucional del Ministerio, que busca liderar la formulación e implementación de políticas para el desarrollo agropecuario, pesquero, forestal y rural del país.
En este contexto, la seguridad y salud en el trabajo se considera un componente estratégico del desarrollo humano y de la sostenibilidad de la gestión pública, pues fortalece las capacidades del talento humano y garantiza ambientes laborales seguros y saludables.
De igual forma, el SG-SST contribuye al cumplimiento de la visión del Ministerio, al propiciar un entorno laboral que favorece la innovación, el compromiso, la eficiencia y la calidad en el servicio público, pilares esenciales para el logro de los objetivos del sector agropecuario.

5.3. Enfoques estratégicos del SG-SST

El sistema adopta los siguientes enfoques estratégicos, que orientan su implementación y mejoramiento continuo:

- Enfoque preventivo: orientado a anticipar, eliminar o controlar los factores de riesgo que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.
- Enfoque participativo: promueve la corresponsabilidad y la intervención activa de los funcionarios y contratistas en las acciones de prevención y promoción.
- Enfoque integral: articula la seguridad y salud en el trabajo con los programas de bienestar, talento humano, salud mental, ambiente y gestión del riesgo institucional.
- Enfoque territorial: reconoce las particularidades de los diferentes entornos laborales, tanto en la sede central como en las dependencias regionales, asegurando cobertura y equidad.
- Enfoque de mejora continua: busca el fortalecimiento permanente del sistema mediante la evaluación periódica, el aprendizaje institucional y la innovación en los procesos preventivos.

5.4. Direccionamiento estratégico del SG-SST

El direccionamiento estratégico del Sistema se orienta a:

- Consolidar una cultura de autocuidado y prevención en todos los niveles de la organización.
- Asegurar que los riesgos laborales sean gestionados de forma técnica, documentada y medible.
- Integrar la seguridad y salud como valor institucional, no solo como obligación normativa.
- Promover el bienestar integral y la salud mental de los servidores públicos y contratistas.
- Fortalecer las competencias del talento humano mediante formación continua y sensibilización.
- Mantener la mejora continua del sistema mediante la autoevaluación de los estándares mínimos y la ejecución de planes de acción.

En conjunto, este Marco Estratégico refleja el compromiso del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con el desarrollo de una gestión preventiva, participativa e integral, que garantice la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores y contribuya a la consolidación de un sector agropecuario más sostenible y humano.

6. DIAGNÓSTICO

El Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2026 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se fundamenta en la consolidación, análisis y evaluación de la información obtenida a través de diversas fuentes técnicas y administrativas, las cuales permiten establecer el estado actual del sistema, identificar necesidades, definir prioridades y orientar la planificación estratégica conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 – Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, y la Resolución 0312 de 2019, que establece los Estándares Mínimos del SG-SST.

Este diagnóstico se desarrolla bajo el enfoque de mejora continua del ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar), definido por la Norma Técnica ISO 45001:2018, garantizando la trazabilidad, integridad y confiabilidad de la información que soporta la toma de decisiones institucionales.

A continuación, se describen las fuentes que componen el diagnóstico institucional:

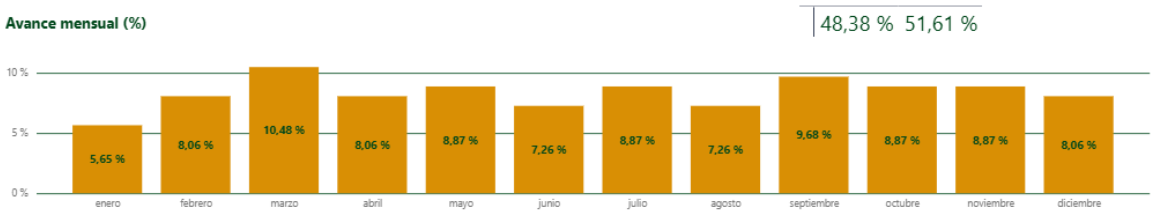
6.1 Cumplimiento del Plan Anual SG-SST 2025

El Plan de Trabajo del SG-SST alcanzó una ejecución del 100 %, con una distribución mensual uniforme y picos de cumplimiento en marzo y septiembre, asociados a jornadas masivas de capacitación, semana de la salud y actividades de intervención institucional.

Este resultado evidencia:

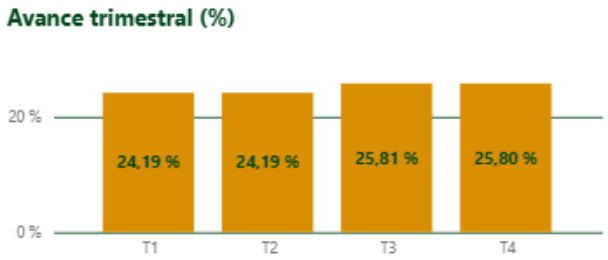
- Ejecución completa de las actividades preventivas.
- Articulación efectiva entre dependencias.
- Fortalecimiento del enfoque PHVA y de los controles operacionales.

Ilustración 1 Avance Mensual



Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 2 Avance Trimestral

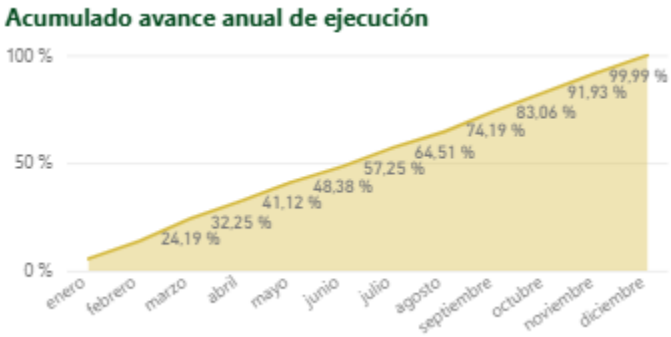


Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 3 Avance Respecto a Meta Anual

Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 4 Acumulado Avance Anual



Fuente: Elaboración Propia MADR.

6.2. Autoevaluación de Estándares Mínimos

En febrero de 2025, el Ministerio presentó ante el Ministerio del Trabajo y ARL Positiva la autoevaluación de Estándares Mínimos del SG-SST vigencia 2024,

obteniendo un puntaje del 100 % – Nivel ACEPTABLE, cumpliendo con la Resolución 0312 de 2019.

Este resultado refleja:

- Madurez documental y operativa del sistema.
- Identificación efectiva de requisitos legales y técnicos.
- Gestión preventiva consolidada.

Tabla 2 Porcentaje por Ciclos

CICLO	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL CICLO OBTENIDO
PLANEAR	25,00%	25,00%	100,00%
HACER	60,00%	60,00%	100,00%
VERIFICAR	5,00%	5,00%	100,00%
ACTUAR	10,00%	10,00%	100,00%
TOTAL	**100%**	**100,00%**	**100,00%**

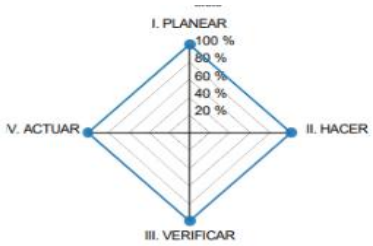
Fuente: Constancia Positiva Compañía de Seguro S.A

Tabla 3 Estándar Evaluados

ESTANDAR		RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL ESTANDAR EVALUADO
PLANEAR	1 RECURSOS (10%)	10,00%	10,00%	100%
	2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	15,00%	15,00%	100%
HACER	3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	20,00%	20,00%	100%
	4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	30,00%	30,00%	100%
	5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	10,00%	10,00%	100%
VERIFICAR	6 VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5,00%	5,00%	100%
ACTUAR	7 MEJORAMIENTO (10%)	10,00%	10,00%	100%
			TOTAL	**100,00%**

Fuente: Constancia Positiva Compañía de Seguro S.A

Tabla 4 Ciclos



Fuente: Constancia Positiva Compañía de Seguro S.A

Tabla 5 Resultados Evaluación por Estándar

Fuente: Constancia Positiva Compañía de Seguro S.A
Tabla 6 Resultados por Ciclo

Fuente: Constancia Positiva Compañía de Seguro S.A

6.3. Capacitación y Sensibilización Institucional

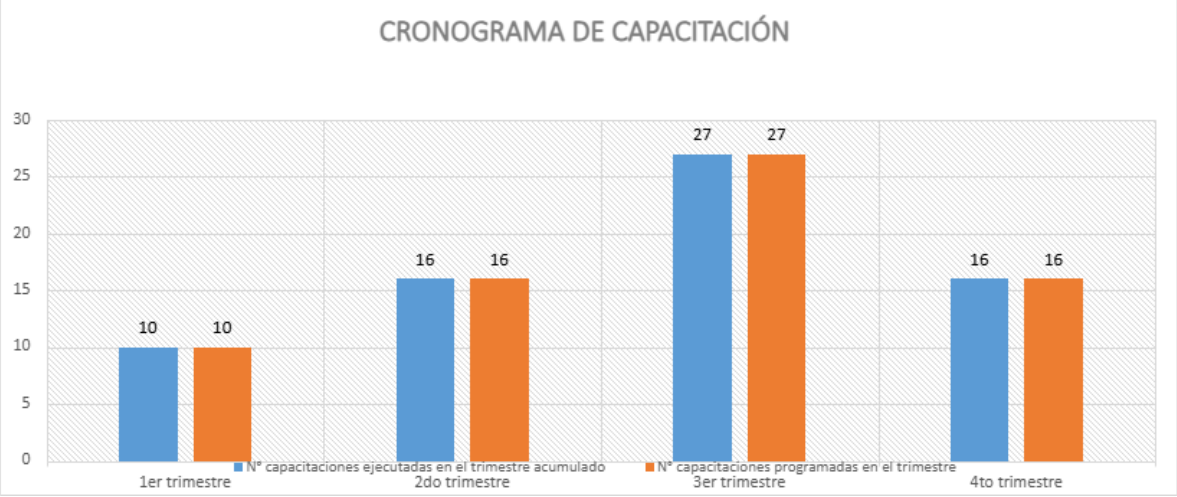
Durante la vigencia evaluada, el Programa de Capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) alcanzó un **cumplimiento del 100%** en cada uno de los trimestres del año. El comportamiento fue el siguiente:

Tabla 7 Cumplimento Capacitaciones

Trimestre	Capacitaciones Programadas	Ejecutadas	Acumulado	%Cumplimiento
1° Trimestre	10	10	10	**100%**
2° Trimestre	16	16	26	**100%**
3° Trimestre	27	27	53	**100%**
4° Trimestre	16	16	69	**100%**

Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 5 Cumplimento Cronograma



Fuente: Elaboración Propia MADR.

El desarrollo del programa evidencia una ejecución eficiente y sostenida, alcanzando el total de las actividades planificadas sin retrasos ni reprogramaciones. Este comportamiento demuestra una adecuada planeación, disponibilidad de recursos y articulación entre las áreas responsables. El cumplimiento del 100% en todos los trimestres refleja madurez en la gestión del componente de formación continua del SG-SST y contribuye directamente al fortalecimiento de las

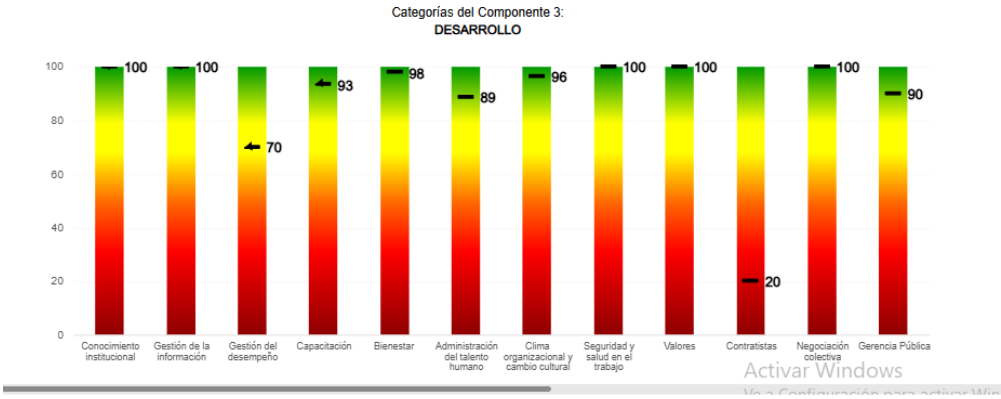
competencias del talento humano, al control operativo y al cumplimiento normativo (Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019).

Las capacitaciones desarrolladas cubren una gama amplia de riesgos, factores protectores y competencias institucionales, alineadas con la matriz de peligros, los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

6.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):

De acuerdo con la verificación realizada en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se evidencia un cumplimiento del 100% en los criterios evaluados para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La Entidad cuenta con un sistema formal documentado que cumple con la normatividad vigente, ha identificado y evaluado los peligros y riesgos asociados a sus actividades laborales y dispone de controles y medidas de prevención para su mitigación. Asimismo, se garantiza la inducción, reinducción, capacitación y orientación en materia de riesgos laborales, se desarrollan investigaciones de accidentes e incidentes para la implementación de acciones correctivas y preventivas, y se encuentran definidos los programas exigidos por la normativa aplicable al SG-SST. Estos elementos reflejan un nivel óptimo de implementación y una adecuada gestión dentro de la dimensión correspondiente de MIPG.

Ilustración 6 Autodiagnóstico del MIPG



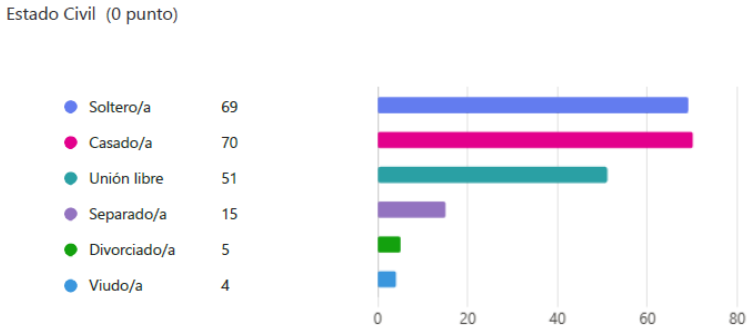
Fuente: Autodiagnóstico de las políticas de MIPG.

6.5. Información sociodemográfica institucional:

La encuesta sociodemográfica aplicada a 214 funcionarios permitió identificar características clave para la planeación de los programas del SG-SST. La población está conformada mayoritariamente por mujeres (53%) y hombres (47%), con predominio de estratos 2, 3 y 4 (85%). En cuanto a la formación académica, el 75% cuenta con título profesional, especialización o maestría, lo que favorece la apropiación de procesos de capacitación y el fortalecimiento de competencias

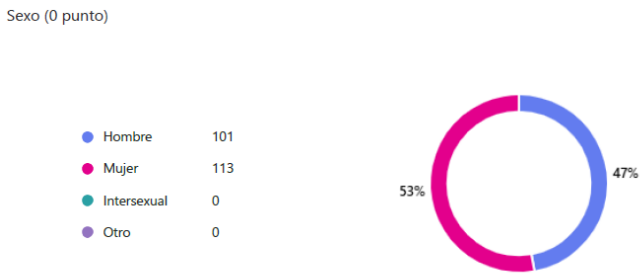
institucionales. En materia de salud, el 15% reporta enfermedades crónicas y el 9% presenta algún tipo de discapacidad, aspectos que demandan acciones de vigilancia epidemiológica y adecuación de condiciones de trabajo. En relación con los hábitos, el 36% manifiesta consumo de bebidas alcohólicas y el 14% reporta consumo ocasional de cigarrillo o vapeador. Estos resultados permiten perfilar con precisión a la población laboral y orientan la formulación de intervenciones diferenciales enfocadas en la protección, promoción y bienestar integral de los trabajadores.

Ilustración 7 Estado Civil funcionarios



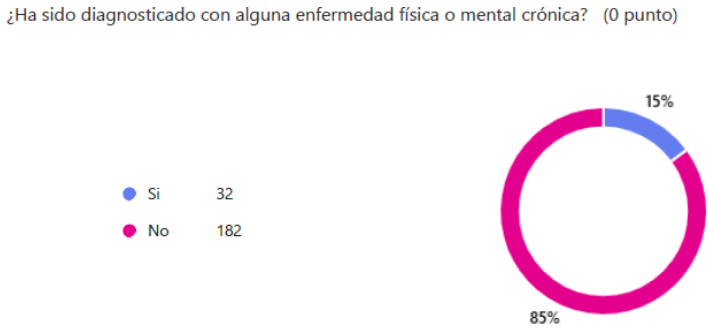
Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 8 Sexo de funcionarios



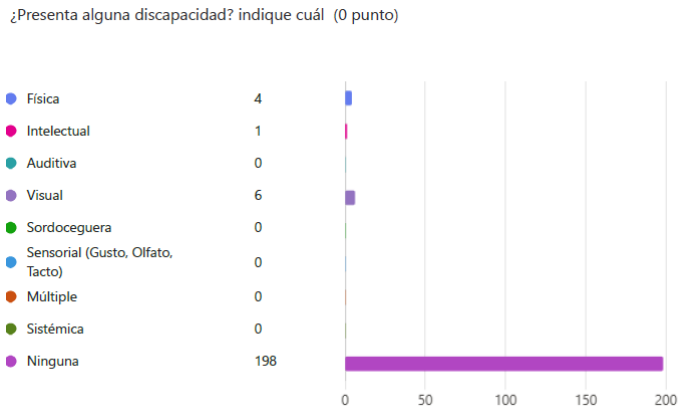
Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 9 Enfermedades crónicas



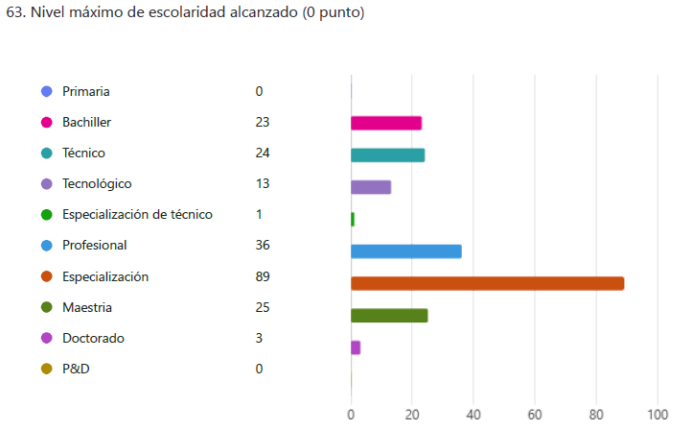
Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 10 Discapacidad funcionarios



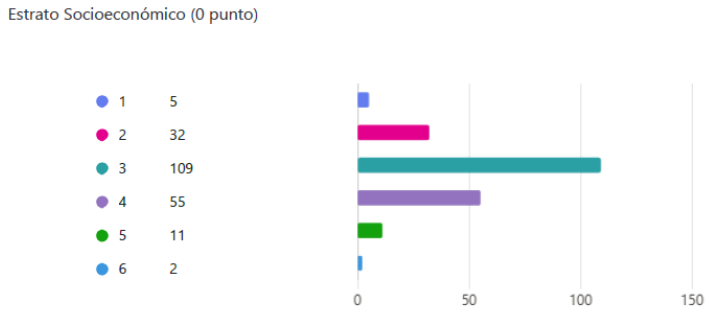
Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 11 Nivel Escolaridad



Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 12 Estrato Socioeconómico



Fuente: Elaboración Propia MADR.

6.5. Mediciones ambientales de sonometría

Durante la evaluación realizada el 30 de mayo de 2025 en seis (6) áreas del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se evidenció que el 100% de los puntos monitoreados presentan niveles de presión sonora clasificados como de exposición baja, con valores entre 56,1 dB(A) y 62,7 dB(A). Estos niveles se encuentran significativamente por debajo de los límites permisibles establecidos en la Resolución 1792 de 1990 y del máximo sugerido para labores administrativas en la Resolución 2400 de 1979 (70 dB(A)), lo que confirma que las condiciones actuales no representan riesgo auditivo para los funcionarios.

El análisis técnico identificó que las principales fuentes de ruido corresponden a conversaciones simultáneas, actividad administrativa habitual y ruido externo moderado proveniente del entorno, sin presencia de maquinaria o equipos que generen niveles críticos. Ninguna de las áreas evaluadas superó el nivel de acción, por lo cual no se identifican afectaciones a la salud ni requerimientos inmediatos de intervención en ingeniería.

Estos resultados respaldan la adecuada gestión del riesgo físico–ruido por parte de la entidad y permiten orientar acciones preventivas basadas en mantenimiento de equipos, seguimiento periódico y fortalecimiento de capacitaciones en conservación auditiva, manteniendo condiciones laborales seguras y acordes con la normatividad vigente.

Tabla 8 Valores Permisibles para Exposición al Ruido

TIEMPO DE EXPOSICIÓN (Horas)	VALOR LÍMITE PERMISIBLE (dBA)
9	84,2
8	85
4	90
2	95
1	100
½ (30 minutos)	105
¼ (15 minutos)	110
1/8 (7.5 minutos)	115

Fuente: Informe Sonometría CONHINTEC S.A.S

Tabla 9 Interpretación Nivel de Presión Sonora

Categorías de Control de Exposición y Gestión		
9 horas		
SEG categoría de control de exposición		Gestión / Control aplicable
Muy Bajo	0 (51,1 del OEL)	Ninguna acción
Bajo	1 (<67,8 del OEL)	Procedimientos, entrenamiento y comunicación general de riesgos
Medio	2 (67,8-79,2 del OEL)	Comunicación específica de un peligro, monitoreo periódico de la exposición
Alto	3 (79,2-84,2 del OEL)	Monitoreo de la exposición requerida, inspecciones en el lugar de trabajo para verificar controles de prácticas de trabajo, vigilancia médica y monitoreo biológico
Muy Alto	4 (>84,2 del OEL)	Implementar jerarquía de controles, monitoreo para validar la selección del factor de protección
Critico	5 (>96,4 del OEL)	Implementar jerarquía de controles y priorizar controles de ingeniería de manera inmediata.

Fuente: Informe Sonometría CONHINTEC S.A.S

Tabla 10 Análisis de Resultados

Punto evaluado	Nivel de presión sonora dB(A)
PISO 11, DESPACHO (OFICINA DE PLANEACIÓN)	57,1
PISO 9, ENTIDADES LIQUIDADAS	57,9
PISO 8, DIRECCIÓN DE CADENAS AGRÍCOLAS	61,2
PISO 7, DIRECCIÓN DE BIENES PÚBLICOS RURALES	60,2
SERVICIO AL CIUDADANO	62,7
PISO 10, TALENTO HUMANO	56,1

Fuente: Informe Sonometría CONHINTEC S.A.S

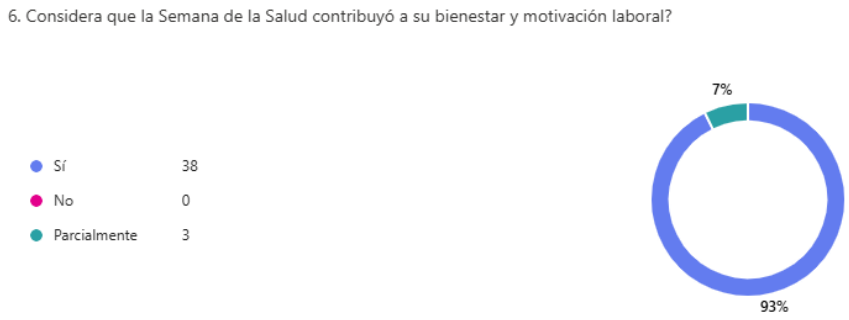
6.6. Encuestas aplicadas en actividades de SG-SST

La Encuesta de Satisfacción aplicada a 41 funcionarios evidenció una percepción altamente positiva respecto al desarrollo de la semana de la Salud y Bienestar. El 80% calificó la semana como “Excelente” y el 20% como “Buena”, sin registros de calificaciones regulares o deficientes, lo que refleja un alto nivel de aceptación y pertinencia de las actividades realizadas. En términos de utilidad, el 88% de los participantes calificó las actividades con puntajes entre 4 y 5, y el 93% manifestó que la semana de la Salud contribuyó de manera directa a su bienestar y motivación laboral, lo cual confirma el impacto positivo de las estrategias implementadas.

Dentro de las actividades mejor valoradas destacan la oxigenoterapia, los masajes, la cápsula de salud, los espacios de pausas activas recreativas, actividades de nutrición, ergonomía y relajación. Estas fueron además las acciones más solicitadas para ser repetidas o fortalecidas en futuras ediciones, evidenciando su relevancia para el bienestar físico y emocional de los servidores. En cuanto a las observaciones, predominan los comentarios positivos, destacándose felicitaciones al equipo organizador y la percepción de una oferta variada, pertinente y bien coordinada.

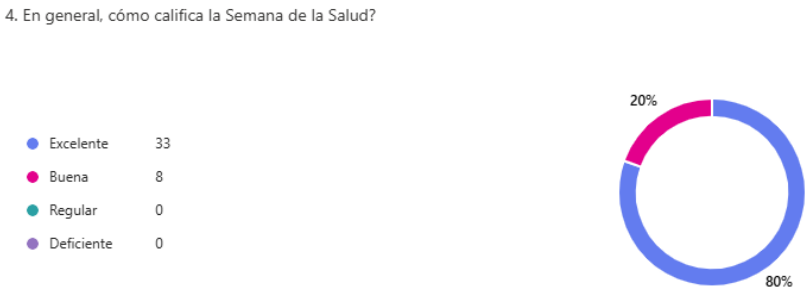
Finalmente, el 95% de los encuestados autorizó el tratamiento de datos personales, cumpliendo con los lineamientos de la Ley 1581 de 2012 y la política institucional. En conjunto, los resultados demuestran una ejecución efectiva y altamente valorada de la semana de la Salud, reforzando la pertinencia de estas iniciativas dentro de las estrategias de bienestar, motivación laboral y promoción de hábitos saludables en el marco del SG-SST.

Ilustración 13 Motivación Laboral



Fuente: Elaboración Propia MADR.

Ilustración 14 Calificación Semana de la Salud



Fuente: Elaboración Propia MADR.

6.7. Encuesta de clima organizacional

Derivada del proceso interno para el desarrollo del talento humano y alineada con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), este instrumento permite:

- Identificar percepciones sobre liderazgo, comunicación, cargas de trabajo, condiciones laborales y bienestar.
- Complementar el análisis del riesgo psicosocial.
- Identificar factores protectores y factores de riesgo emergentes.

6.8. Diagnóstico condiciones de salud

Durante el año 2025 se desarrolló el diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores, tomando como referencia los hallazgos clínicos, paraclínicos y valoraciones ocupacionales del año inmediatamente anterior. El análisis permitió identificar alteraciones prevalentes en visión, audición, sistema musculoesquelético, metabolismo y factores ergonómicos asociados a posturas, esfuerzos y exposición a pantallas.

En cuanto al componente visual, se evidenció una alta incidencia de defectos de refracción y alteraciones no corregidas, por lo cual en 2025 se reforzaron las acciones de control, remisión a optometría y actualización de fórmula óptica. Igualmente, se fortalecieron las pausas activas visuales y los ajustes ergonómicos en estaciones de trabajo.

Respecto al componente auditivo, durante el 2025, se adelantaron actividades de vigilancia médica, control de ruido, uso de protección auditiva y seguimiento a los trabajadores con hipoacusia o antecedentes de pérdida auditiva. Se verificó el

cumplimiento de audiometrías de ingreso, seguimiento y egreso conforme a la exposición a niveles de ruido, incluyendo la repetición de pruebas cuando se encontró un desplazamiento significativo de umbrales.

En el área respiratoria, se promovieron medidas de reducción y control de exposición, programas de uso adecuado de elementos de protección personal y actividades de educación frente a agentes asmogénicos y riesgos químicos.

A nivel osteomuscular y metabólico, se desarrollaron actividades enfocadas en la promoción de estilos de vida saludables, pausas activas ergonómicas, control nutricional, manejo del estrés y recomendaciones individualizadas para los trabajadores con alteraciones del peso, presión arterial elevada o antecedentes musculoesqueléticos.

En general, el diagnóstico permitió orientar un Plan de Acción 2025 basado en prevención, seguimiento clínico con EPS, intervenciones ergonómicas y capacitación en factores de riesgo, con el objetivo de disminuir la incidencia de alteraciones de salud, mejorar el bienestar físico y evitar el deterioro funcional del personal.

Tabla 11 Diagnóstico Osteomuscular

Sistema		Patologías	No de Patologías	No De Trabajadores Con Alteración Por Sistema	# Trabajadores Con Alteración En Cada Sistema % Población Afectada
Osteomuscular	Columna	M169: Coxartrosis no especificada	1	18	6%
		M400: Cifosis postural	1		6%
		M419: Escoliosis no especificada	3		17%
		M519: Trastorno de los discos intervertebrales no especificado	2		11%
		M542: Cervicalgia	1		6%
		M545: Lumbago no especificado	9		50%
		M549: Dorsalgia no especificada	1		6%
		Total general	**18**		**100%**
	Miembros superiores	G560: Síndrome del túnel carpiano	1	18	6%
		M255: Dolor en articulación (miembro superior)	5		28%
		M653: Dedo en gatillo	1		6%
		M659: Sinovitis y tenosinovitis no especificada	3		17%
		M674: Ganglion	2		11%
		M679: Trastorno sinovial y tendinoso no especificado	1		6%
		M754: Síndrome de abducción dolorosa del hombro	2		11%
		M759: Lesión del hombro no especificada	1		6%
		M770: Epicondilitis media	1		6%
		M791: Mialgia	1		6%
		T926: Secuelas de aplastamiento y amputación traumáticas de miembro superior	1		6%
		Z544: Convalecencia consecutiva a tratamiento de fractura	1		6%
		Total general	**20**		**111%**
	Miembros inferiores	M179: Gonartrosis no especificada	3	13	23%
		M211: Deformidad en varo no clasificada en otra parte	2		15%
		M239: Trastorno interno de la rodilla no especificado	4		31%
		M255: Dolor en articulación	1		8%
		M779: Entesopatía no especificada	1		8%
		Q650: Luxación congénita de la cadera unilateral	1		8%
		S934: Esguinces y torceduras del tobillo	1		8%
		Total general	**13**		**100%**
	Herniario	K402: Hernia inguinal bilateral sin obstrucción ni gangrena	1	11	9%
		K429: Hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena	9		82%
		Total general	**10**		**91%**
	generalizado	M069: Artritis reumatoide no especificada	2	7	29%
		M154: (Osteo)artrosis erosiva	1		14%
		M158: Otras poliartrosis	1		14%
		M199: Artrosis no especificada	1		14%
		M804: Osteoporosis inducida por drogas con fractura patológica	1		14%
		M828: Osteoporosis en otras enfermedades clasificadas en otra parte	1		14%
		R252: Calambres y espasmos	1		14%
		Total general	**8**		**114%**

Fuente: Informe Condiciones de Salud Controlar Salud S.A.S

Tabla 12 Diagnóstico Otros Sistemas

Sistema		Patologías	No de Patologías	No De Trabajadores Con Alteración Por Sistema	# Trabajadores Con Alteración En Cada Sistema % Población Afectada
Otros Sistemas	Auditivo	H612: Cerumen impactado	1	5	20%
		H919: Hipoacusia no especificada	1		20%
		H931: Tinnitus	3		60%
		Total general	**5**		**100%**
	Cardiovascular	I10X: Hipertensión esencial (primaria)	21	30	70%
		I959: Hipotensión no especificada	2		7%
		R001: Bradicardia no especificada	1		3%
		R030: Lectura elevada de la presión sanguínea sin diagnóstico de hipertensión	6		20%
		Total general	**30**		**100%**
	Endocrino	E039: Hipotiroidismo no especificado	11	19	58%
		E079: Trastorno de la glándula tiroides no especificado	1		5%
		E109: Diabetes mellitus insulinodependiente sin mención de complicación	1		5%
		E119: Diabetes mellitus no insulinodependiente sin mención de complicación	4		21%
		E790: Hiperuricemia sin signos de artritis inflamatoria y enfermedad tofácea	1		5%
		E890: Hipotiroidismo consecutivo a procedimientos	1		5%
		Total general	**19**		**100%**
	Gastrointestinal	A09X: Diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso	1	9	11%
		K297: Gastritis no especificada	4		44%
		K580: Síndrome del colon irritable con diarrea	1		11%
		K589: Síndrome del colon irritable sin diarrea	2		22%
		K590: Constipación	1		11%
		Total general	**9**		**100%**
	Genitourinario	N40X: Hiperplasia de la próstata	1	3	33%
		Z854: Historia personal de tumor maligno de órganos genitales	1		33%
		Z855: Historia personal de tumor maligno de vías urinarias	1		33%
		Total general	**3**		**100%**
	Ginecológico	C509: Tumor maligno de la mama parte no especificada	1	4	25%
		D259: Leiomioma del útero sin otra especificación	1		25%
		N809: Endometriosis no especificada	1		25%
		Z853: Historia personal de tumor maligno de mama	1		25%
		Total general	**4**		**100%**
	Metabólico	E162: Hipoglicemia no especificada	1	90	1%
		E780: Hipercolesterolemia pura	29		32%
		E781: Hipergliceridemia pura	9		10%
		E782: Hiperlipidemia mixta	14		16%
		E785: Hiperlipidemia no especificada	35		39%
		E790: Hiperuricemia sin signos de artritis inflamatoria y enfermedad tofácea	1		1%
		R739: Hiperglicemia no especificada	3		3%
		Total general	**92**		**102%**
	Neurológico	G439: Migraña no especificada	1	2	50%
		R51X: Cefalea	1		50%
		Total general	**2**		**100%**

Fuente: Informe Condiciones de Salud Controlar Salud S.A.S

Tabla 13 Diagnóstico Otros Sistemas

Sistema		Patologías	No de Patologías	No De Trabajadores Con Alteración Por Sistema	# Trabajadores Con Alteración En Cada Sistema % Población Afectada
Otros Sistemas	Otros	G470: Trastornos del inicio y del mantenimiento del sueño [insomnios]	1	11	9%
		H82X: Síndromes vertiginosos en enfermedades clasificadas en otra parte	1		9%
		R42X: Mareo y desvanecimiento	1		9%
		T784: Alergia no especificada	2		18%
		Z549: Convalecencia consecutiva a tratamiento no especificado	1		9%
		Z858: Historia personal de tumor maligno de otros órganos y sistemas	1		9%
		Z867: Historia personal de enfermedades del sistema circulatorio	1		9%
		Z880: Historia personal de alergia a penicilina	1		9%
		Z881: Historia personal de alergia a otros agentes antibióticos	1		9%
		Z886: Historia personal de alergia a agente analgésico	1		9%
		Total general	**11**		**100%**
	Piel	D171: Tumor benigno lipomatoso de piel y de tejido subcutáneo del tronco	1	12	8%
		L208: Otras dermatitis atópicas	1		8%
		L240: Dermatitis de contacto por irritantes debida a detergentes	1		8%
		L309: Dermatitis no especificada	5		42%
		L719: Rosácea no especificada	2		17%
		L80X: Vitíligo	1		8%
		R231: Palidez	1		8%
		Total general	**12**		**100%**
	Psicológico	F329: Episodio depresivo no especificado	1	6	17%
		F412: Trastorno mixto de ansiedad y depresión	2		33%
		F419: Trastorno de ansiedad no especificado	1		17%
		F432: Trastornos de adaptación	1		17%
		G479: Trastorno del sueño no especificado	1		17%
		R418: Otros síntomas y signos que involucran la función cognoscitiva y la conciencia y los no especificados	1		17%
		Total general	**7**		**117%**
	Respiratorio	A153: Tuberculosis del pulmón confirmada por medios no especificados	1	16	6%
		G473: Apnea del sueño	3		19%
		J209: Bronquitis aguda no especificada	1		6%
		J304: Rinitis alérgica no especificada	8		50%
		J459: Asma no especificado	2		13%
		R060: Disnea	1		6%
		R490: Disfonía	1		6%
		Total general	**17**		**106%**
	Vascular	I839: Venas varicosas de los miembros inferiores sin úlcera ni inflamación	24	24	100%
		Total general	**24**		**100%**

Fuente: Informe Condiciones de Salud Controlar Salud S.A.S

Tabla 14 Diagnóstico Otros Sistemas

Sistema		Patologías	No de Patologías	No De Trabajadores Con Alteración Por Sistema	# Trabajadores Con Alteración En Cada Sistema % Población Afectada
Otros Sistemas	Visual Estructural	H110: Pterigión	5	17	29%
		H178: Otras opacidades o cicatrices de la cornea	1		6%
		H186: Queratocono	3		18%
		H269: Catarata no especificada	1		6%
		H400: Sospecha de glaucoma	2		12%
		H409: Glaucoma no especificado	1		6%
		H535: Deficiencia de la visión cromática	1		6%
		H55X: Nistagmo y otros movimientos oculares irregulares	1		6%
		M350: Síndrome seco [Sjögren]	1		6%
		Z961: Presencia de lentes intraoculares	1		6%
		Total general	**17**		**100%**
	Visual Funcional	H530: Ambliopia ex anopsia	1	4	25%
		H535: Deficiencia de la visión cromática	3		75%
		Total general	**4**		**100%**

Fuente: Informe Condiciones de Salud Controlar Salud S.A.S

6.9 Informes de intervención de riesgo psicosocial

Durante el año 2025 se adelantó la gestión integral del riesgo psicosocial del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, tomando como referencia los resultados del diagnóstico de año vencido 2024, aplicado a 218 funcionarios. Este diagnóstico evidenció afectaciones significativas en factores extralaborales, dominios de control sobre el trabajo, claridad de rol, liderazgo y niveles de reconocimiento; así como presencia moderada de síntomas de estrés laboral.

Con base en estos hallazgos, en 2025 se ejecutaron acciones orientadas a la mejora de las condiciones psicosociales, priorizando la intervención sobre los factores más críticos. Entre las acciones implementadas se destacan: fortalecimiento del liderazgo y la comunicación interna, actividades para mejorar la claridad de rol y la participación en el cambio, campañas de manejo del estrés y pausas activas, socialización del plan de bienestar, promoción del autocuidado y estrategias para favorecer el equilibrio vida–trabajo. Asimismo, se reforzaron actividades de reconocimiento laboral y programas encaminados a disminuir sobrecarga y mejorar la organización del trabajo.

La ejecución de estas acciones en 2025 permitió avanzar en la mitigación de los riesgos identificados, fortaleciendo la cultura organizacional, el bienestar emocional y el clima laboral. Este proceso constituye la base para continuar mejorando la gestión del riesgo psicosocial y garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y laboralmente sostenible para todos los servidores.

Tabla 15 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial

Aspecto Evaluado	Conclusión Principal	Nivel de Afectación	Implicación para la Entidad
Riesgo Intralaboral	Se identifican brechas en control sobre el trabajo, claridad de rol, liderazgo, participación y recompensas.	Medio a Alto	Afecta motivación, clima laboral, desempeño y satisfacción del personal.
Riesgo Extralaboral	Es el componente más crítico; factores como situación económica, tiempo fuera del trabajo y desplazamiento presentan altos niveles de riesgo.	Alto y Muy Alto	Impacta la estabilidad emocional, rendimiento y equilibrio vida–trabajo.
Estrés Laboral	Cerca de la mitad de los funcionarios presentan síntomas moderados y altos de estrés.	Medio a Alto	Puede generar ausentismo, fatiga, desgaste emocional y disminución de la productividad.
Resultados Integrados	Más del 50% de la población percibe condiciones de riesgo entre medio y muy alto.	Alerta	Requiere intervenciones inmediatas para evitar el aumento de casos y mejorar el bienestar.
Acciones Ejecutadas (2025)	Se desarrollaron actividades de liderazgo, manejo del estrés, pausas activas, claridad de rol, comunicación interna y reconocimiento.	Intervención en curso	Permite avanzar en la mitigación de los riesgos identificados en el diagnóstico 2024.

Fuente: Elaboración Propia MADR.

6.10. Resultados de la batería de riesgo psicosocial

La evaluación de riesgo psicosocial aplicada a 218 funcionarios evidencia que la entidad presenta niveles significativos de riesgo, especialmente en factores extralaborales y en dominios relacionados con control del trabajo, liderazgo y recompensas.

Características de la población:
El 54% son mujeres, el 53% mayores de 46 años, el 45% tiene posgrado y el 59% cuenta con contrato a término indefinido. El 35% tiene menos de un año de antigüedad.

Tabla 16 Factores Extralaborales

Factor Extralaboral General		
Sin Riesgo	19	11%
Bajo	35	21%
Medio	30	18%
Alto	39	23%
Muy Alto	44	26%
	167	100%

Fuente: Informe Batería de Riesgo Psicosocial Controlar Salud IPS

Tabla 17 Factores Intralaborales

Factor Extralaboral + Intralaboral		
Sin Riesgo	42	25%
Bajo	37	22%
Medio	32	19%
Alto	30	18%
Muy Alto	26	16%
	167	

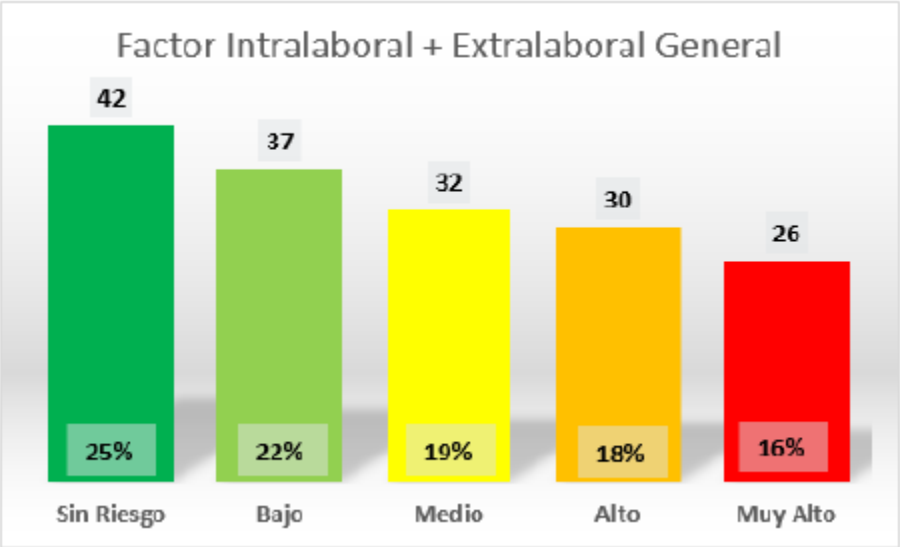
Fuente: Informe Batería de Riesgo Psicosocial Controlar Salud IPS

Tabla 18 Factores Extralaborales e Intralaborales

Factor Extralaboral + Intralaboral		
Sin Riesgo	42	25%
Bajo	37	22%
Medio	32	19%
Alto	30	18%
Muy Alto	26	16%
	167	

Fuente: Informe Batería de Riesgo Psicosocial Controlar Salud IPS

Ilustración 15 Factores Intralaboral y Extralaboral



Fuente: Informe Batería de Riesgo Psicosocial Controlar Salud IPS

- El riesgo extralaboral es el más crítico (49–55% alto/muy alto).
- Existen brechas relevantes en control del trabajo, claridad de rol, manejo del cambio y reconocimiento laboral.
- El nivel de estrés elevado (42%) evidencia sobrecarga emocional y laboral.

Los resultados orientan la actualización del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.

6.11. Diagnóstico de Condiciones Visuales

El análisis de las condiciones visuales realizado durante el año 2024 evidenció que el 85% de los trabajadores presenta alteraciones visuales, principalmente relacionadas con defectos de refracción (corregidos y no corregidos). Este resultado posiciona al componente visual como uno de los factores de salud más relevantes dentro de la población evaluada.

A partir de estos hallazgos, durante el año 2025 se implementaron diversas acciones de intervención y seguimiento, orientadas a prevenir el deterioro visual y mejorar el desempeño laboral. Entre las actividades ejecutadas se incluyen: realización de controles visuales anuales, recomendaciones de actualización de fórmula óptica, remisiones a optometría y oftalmología, fortalecimiento de pausas activas visuales y promoción de hábitos de higiene visual en trabajadores que usan pantallas por periodos prolongados.

Asimismo, en 2025 se reforzaron los ajustes ergonómicos en puestos de trabajo, especialmente en iluminación, distancias de enfoque y adecuación de pantallas, con el fin de reducir la fatiga visual y prevenir progresión de alteraciones ya detectadas.

En general, el diagnóstico y las acciones de intervención realizadas durante 2025 permitieron avanzar en la prevención de riesgos visuales, mejorar el seguimiento especializado y promover el bienestar integral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Tabla 19 Recomendaciones Optometría.

RECOMENDACIONES OPTOMETRIA			
VARIABLES	**CONTROL ANUAL**	**Total, general**	**%**
NO REQUIERE CORRECCION	33	33	16
PERMANENTE	85	85	40
DESCANSO VISUAL	23	23	11
VISION PROXIMA	56	56	27
VISION LEJOS	13	13	6
Total, general	**210**	**210**	100

Fuente: Informe Condiciones de Salud Visual Controlar Salud IPS.

Tabla 20 Corrección óptica.

PACIENTES CON CORRECCIÓN O SIN ELLA		
VARIABLES		**%**
AMETROPIA CORREGIDA	136	65
AMETROPIA NO CORREGIDA	41	19
NO REQUIERE CORRECCION	33	16
Total, general	**210**	**100**

Fuente: Informe Condiciones de Salud Visual Controlar Salud IPS.

Tabla 21 Sintomatología Visual

SINTOMATOLOGIA		
VARIABLE	FRECUENCIA	%
ASINTOMATICO SIN RX Y CON RX	159	76
DISMINUCION VISION PROXIMA	8	4
DISMINUCION VISION LEJOS	7	3
CANSANCIO VISUAL	4	2
VISION BORROSA	2	1
ARDOR OCULAR	8	4
RESEQUEDAD OCULAR	13	6
MIGRAÑA Y MAREO	2	1
FOTOFOBIA	5	2
PRURITO - MIODESOPSIAS	2	1
Total, general	**210**	100

Fuente: Informe Condiciones de Salud Visual Controlar Salud IPS.

Tabla 22 Diagnóstico optometría

DIAGNOSTICO OPTOMETRIA		
VARIABLE	FRECUENCIA	%
ASTIGMATISMO	33	16
PRESBICIA	92	44
HIPERMETROPIA	5	2
MIOPIA	47	22
EMETROPE	29	14
AMBLIOPIA	2	1
QUERATOCONO	2	1
Total, general	**210**	100

Fuente: Informe Condiciones de Salud Visual Controlar Salud IPS.

6.12 Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) y Planes Institucionales del SG-SST

Durante el 2025, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural ha logrado avances significativos en la implementación, actualización y fortalecimiento de los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) y los principales planes institucionales que conforman el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estas acciones se desarrollan en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 1562 de 2012, la Resolución 2646 de 2008, y

demás normativa aplicable, consolidando un enfoque preventivo, integrador y orientado al mejoramiento continuo.

6.12.1. Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME)

Se avanzó en la identificación de factores de riesgo biomecánico asociados a posturas prolongadas, movimientos repetitivos y manipulación de cargas. Durante el periodo, se realizaron inspecciones ergonómicas, ejecución sistemática de pausas activas, adecuación de puestos de trabajo y entrega de recomendaciones posturales personalizadas. Estas acciones han permitido disminuir quejas osteomusculares y mejorar el confort laboral.

6.12.2. Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable

El Ministerio fortaleció acciones orientadas a promover hábitos de vida saludable mediante jornadas de actividad física, educación nutricional y campañas de prevención del consumo de tabaco y alcohol. Igualmente, se continuó con la evaluación de factores de riesgo cardiovascular y el acompañamiento en salud mental, lo que contribuyó a reducir el ausentismo y consolidar una cultura institucional de autocuidado.

6.12.3. Guía de Evaluaciones Médicas Ocupacionales

Se actualizó y socializó la guía de exámenes médicos ocupacionales conforme a la Resolución 2346 de 2007, garantizando criterios uniformes para exámenes de ingreso, periódicos y de retiro. Se fortaleció la identificación de factores de riesgo según profesiograma y el seguimiento de restricciones médicas, mejorando la toma de decisiones sobre la aptitud laboral.

6.12.4. Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes sin conflicto

Se realizaron actividades de sensibilización y formación en convivencia laboral, comunicación asertiva y resolución de conflictos, cumpliendo lo establecido en la Ley 1010 de 2006. Estas acciones reforzaron la prevención de conductas de acoso laboral y fortalecieron la gestión psicosocial.

6.12.5. Protocolo y Ruta de Atención para Casos de Acoso Sexual y Violencias Basadas en Género

El Ministerio avanzó en la actualización del protocolo, incorporando lineamientos de Ley 1257 de 2008 y de Función Pública. Se definió una ruta clara de denuncia, tiempos de respuesta y mecanismos de confidencialidad, facilitando la protección de las víctimas, la no revictimización y el cumplimiento de responsabilidades institucionales.

6.12.6. Proceso de Rehabilitación y Reincorporación Laboral

Se consolidaron los procedimientos de seguimiento a restricciones médicas, diseño de planes de reincorporación y ajustes razonables en los puestos de trabajo. La coordinación con EPS y ARL permitió garantizar procesos de rehabilitación efectivos, favoreciendo la permanencia laboral y la recuperación funcional del trabajador.

6.12.7. Plan para la Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias (PPRE)

Se avanzó en la actualización del análisis de amenazas y vulnerabilidades, la conformación de la brigada de emergencias y la programación de capacitaciones en primeros auxilios, evacuación y manejo de extintores. Asimismo, se ejecutaron simulacros institucionales que fortalecieron la capacidad de respuesta y la preparación del personal.

6.12.8. Plan de Gestión del Riesgo de Desastres (PGRD)

En cumplimiento de la Ley 1523 de 2012, se fortaleció la identificación de escenarios de riesgo institucional y la articulación con el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. Se actualizaron medidas de prevención y mitigación orientadas a garantizar la continuidad operativa y la protección de la infraestructura.

6.12.9. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPVER)

Se avanzó en la actualización de la matriz de peligros, incorporando riesgos físicos, químicos, biológicos, locativos, psicosociales, entre otros. La valoración se realizó mediante metodologías cualitativas y semicuantitativas, lo que permitió priorizar controles siguiendo la jerarquía establecida y orientar la planificación del SG-SST.

6.12.10. Reporte, Investigación y Análisis de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales

Se fortaleció el proceso de notificación y la investigación técnica de los eventos reportados, aplicando metodologías de análisis causal. Se formularon acciones correctivas y preventivas y se implementaron mecanismos de seguimiento a su eficacia, contribuyendo a evitar recurrencias y mejorar la gestión del riesgo.

6.12.11. Comité de Convivencia Laboral (CCL)

Se desarrollaron procesos electorales transparentes, capacitación de los integrantes y gestión oportuna de las situaciones de convivencia. El comité emitió recomendaciones orientadas al mejoramiento del clima laboral y la prevención de conflictos.

6.12.12. Gestión del Cambio para el SG-SST

Se implementaron análisis de impacto para cambios en sedes, procesos, tecnologías y personal. Gracias a ello, se ajustaron procedimientos, controles y medidas preventivas antes de la ejecución, mitigando riesgos emergentes.

6.12.13. Programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Se dio continuidad al desarrollo de actividades de inducción y reinducción, formación en emergencias, ergonomía, autocuidado, pausas activas, normativa del SG-SST y prevención del riesgo psicosocial. Se fortaleció la cobertura y pertinencia de las capacitaciones, alineándolas con la matriz de competencias.

6.12.14. Elección y Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST

El Ministerio realizó el proceso de elección conforme a la Resolución 2013 de 1986, capacitó a los representantes y garantizó su participación en actividades de inspección, vigilancia, promoción y análisis de condiciones de trabajo.

6.13. Salud Materno-Infantil y Sala Amiga de la Familia Lactante

Durante el año 2025, el SG-SST adelantó de manera significativa el proceso de certificación de la Sala Amiga de la Familia Lactante ante la Secretaría Distrital de Salud, cumpliendo con los estándares establecidos para garantizar espacios adecuados, seguros y funcionales para las servidoras lactantes. Este avance contempló la adecuación física del área, la adquisición de la dotación requerida, la actualización del protocolo de uso y la verificación de los requisitos exigidos por la autoridad sanitaria. Con ello, el Ministerio reafirma su compromiso con la promoción de la salud materno-infantil y el fortalecimiento de condiciones laborales inclusivas y saludables.

Ilustración 16 Diagnóstico optometría

Fuente: secretaria Distrital de Salud.

6.14 Actualización Documental y Normativa del SG-SST

Durante el año 2025, el SG-SST avanzó de manera significativa en la actualización de su estructura documental, incorporando ajustes normativos y técnicos a instrumentos esenciales del sistema. Entre los logros más relevantes se destacan la actualización del Protocolo de Prevención y Atención de Acoso Sexual, la Política de Prevención del Acoso Laboral y Sexual, la Matriz de Requisitos Legales, el Profesiograma institucional y los Programas de Vigilancia Epidemiológica (psicosocial, biomecánico, visual y cardiovascular). Asimismo, se actualizaron el Plan de Emergencias, el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres y diversas políticas de SST, entre ellas las relacionadas con salud mental, manejo de sustancias peligrosas y trabajo en alturas. Estas actualizaciones fortalecen la coherencia documental, mejoran la capacidad preventiva institucional y aseguran el cumplimiento de la normativa vigente.

Tabla 23 Mapa de Proceso SIG - MADR.

Macroproceso	Proceso	Tipo	Código	Nombre	Versión	Fecha
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Documento Estratégico	DE-GTH-08	Plan para la Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias del SG-SST	3	2025/01/31
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Guía	GU-GTH-03	Guía Evaluaciones Medicas Ocupacionales	2	2025/01/31
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Guía	GU-GTH-08	Rehabilitación y Reincorporación laboral	1	2025/01/31
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Manual	MN-GTH-02	Programa Estilos De Vida y Trabajo Saludable	1	2025/01/31
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Procedimiento	PR-GTH-08	Gestión del Cambio para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	3	2025/01/31

Fuente: Elaboración Propia MADR.

Tabla 24 Mapa de Proceso SIG - MADR.

Macroproceso	Proceso	Tipo	Código	Nombre	Versión	Fecha
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Formato	SN	Análisis de vulnerabilidad Fontibón 2025	2025	2025/07/16
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Formato	SN	Análisis de vulnerabilidad-Bancol 2025	2025	2025/07/16
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Formato	SN	Análisis de vulnerabilidad-Mezanine 2025	2025	2025/07/16

Fuente: Elaboración Propia MADR.

Tabla 25 Mapa de Proceso SIG - MADR.

Macroproceso	Proceso	Tipo	Código	Nombre	Versión	Fecha
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Formato	GU-GTH-10	Programa Prevención de Alteraciones Visuales	1	2025/07/11
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Formato	GU-GTH-11	Programa de vigilancia epidemiológica riesgo psicosocial	1	2025/07/11
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Formato	DE-GTH-03	Política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y plan estratégico de seguridad vial	5	2025/07/11

Fuente: Elaboración Propia MADR.

Tabla 26 Mapa de Proceso SIG - MADR.

Macroproceso	Proceso	Tipo	Código	Nombre	Versión	Fecha
Procesos de Apoyo	Gestión del Talento Humano	Formato	F01-PR-GTH-07	Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles	5	2025/08/18

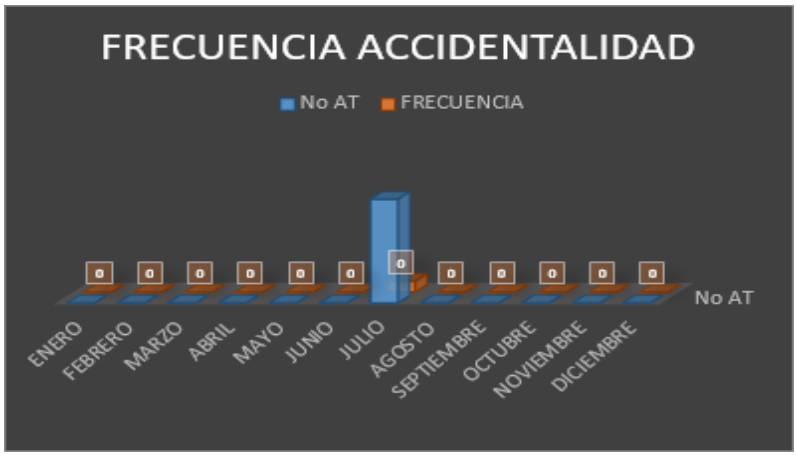
Fuente: Elaboración Propia MADR.

6.15. Investigación de Accidentes y Enfermedades Laborales

Durante el año 2025, la entidad registró un (1) accidente leve ocurrido en el mes de julio, correspondiente a un contratista que se encontraba en comisión de servicios, evento que fue reportado e investigado conforme a los lineamientos de la Resolución 1401 de 2007. Asimismo, en febrero se presentó un (1) caso de posible

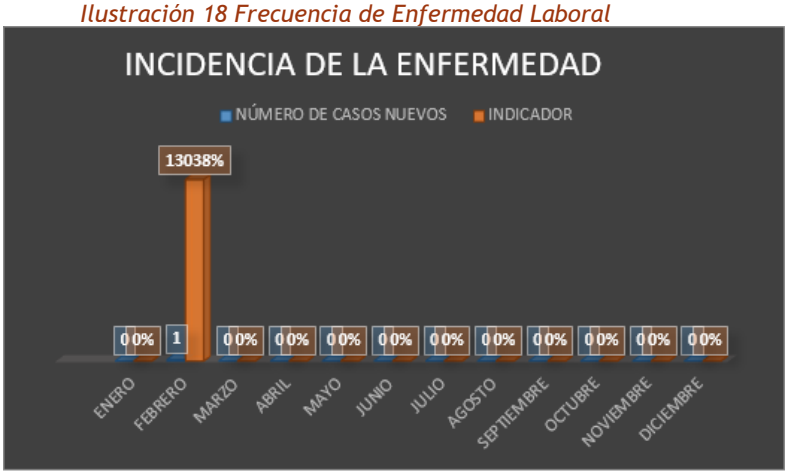
enfermedad laboral, el cual fue notificado oportunamente al Sistema General de Riesgos Laborales y actualmente se encuentra en proceso de calificación por parte de la EPS y la ARL. Es importante resaltar que no se presentaron accidentes en personal de planta, lo cual evidencia una adecuada gestión preventiva y un control efectivo de los riesgos ocupacionales. Estos resultados permiten fortalecer los análisis causales y orientar acciones de mejora continua para la reducción de eventos laborales.

Ilustración 17 Frecuencia de Accidentalidad



- *Fuente: Elaboración Propia MADR.*

Ilustración 18 Frecuencia de Enfermedad Laboral



Fuente: Elaboración Propia MADR.

7. ANÁLISIS DE BRECHAS

El análisis de brechas constituye un insumo fundamental para la planificación estratégica del SG-SST 2026, al permitir identificar los aspectos normativos, técnicos, documentales y operativos que requieren fortalecimiento o intervención prioritaria.

Para su elaboración se tuvieron en cuenta:

- Los resultados del SG-SST vigencia 2025
- La autoevaluación de Estándares Mínimos (100% – Aceptable)
- Las inspecciones, mediciones ambientales y PVE
- Los hallazgos de comités (COPASST y CCL
- El análisis de ausentismo y accidentalidad
- El desempeño de los programas institucionales

7.1. Brechas Normativas

Aunque el cumplimiento fue del 100 % en estándares mínimos, se identificaron brechas relacionadas con sostenibilidad, actualización permanente y necesidad de fortalecimiento en la vigencia 2026:

- Actualización permanente de la Matriz de Requisitos Legales ante cambios normativos rápidos.
- Necesidad de reglamentar procedimientos internos para temas emergentes (teletrabajo, ergonomía avanzada, salud mental).
- Refuerzo en normativas específicas:
  Resolución 2646 de 2008 (riesgo psicosocial)
  Resolución 1409 de 2012 (trabajo en alturas, aunque no sea actividad frecuente)
  Ley 1010 de 2006 y lineamientos de prevención del acoso sexual
- Necesidad de fortalecer la socialización normativa al personal nuevo y contratistas.

7.2. Brechas Técnicas

7.2.1 Riesgo Psicosocial:

- Presencia de cargas laborales percibidas en áreas misionales.
- Requerimiento de planes de intervención sostenidos (resiliencia, burnout, tecnoestrés).

7.2.2 Ergonomía:

- Persisten molestias osteomusculares en puestos administrativos.
- Requiere fortalecimiento del PVE biomecánico, rediseño postural y adecuaciones ergonómicas.

7.2.3 Ruido Ocupacional:

- Las mediciones son correctas, pero se requiere seguimiento a recomendaciones de ingeniería y control administrativo.

7.2.4 Gestión del Ausentismo:

- Aún se requiere una matriz de tendencias y análisis estadístico con mayor granularidad (causa raíz y patrones mensuales).

7.2.5 Emergencias:

- Brigada fortalecida, pero se requiere profundizar en manejo avanzado de emergencias y simulaciones completas por piso.

7.3. Brechas Operativas

7.3.1 Socialización de Programas y Procedimientos:

- Aunque se ejecutan, no todos los funcionarios conocen su alcance.

7.3.2 Participación de contratistas:

- La asistencia a algunas jornadas aún puede mejorar.

7.3.3 Seguimiento a Acciones Correctivas:

- Necesidad de un mecanismo más sistemático de cierre de hallazgos e inspecciones.

7.3.4 Gestión documental del SG-SST:

- Requiere consolidación en un repositorio único y controlado con acceso para usuarios clave.

7.3.5 Comunicación interna en SST:

- Aumento del uso de intranet, micrositio y mailing dirigido para mejorar alcance.

7.4. Brechas Documentales

7.4.1 Protocolos específicos por riesgo:

- Requieren actualizarse anualmente (psicosocial, biomecánico, visual, cardiovascular).

7.4.2 Procedimientos SG-SST:

- Deben reforzarse en gestión del cambio, investigación de accidentes y manejo de quejas.

7.4.3 Formatos:

- Unificación y digitalización de formatos de inspecciones, acciones correctivas y reportes.

7.4.4 Planes Institucionales:

- Actualización continua del PPRE y el PGRD ante nuevas recomendaciones técnicas.

7.5. Brechas en Indicadores

7.5.1 Indicadores de resultado:

- Requiere mayor detalle en accidentalidad, ausentismo y efectividad de intervenciones.

7.5.2 Indicadores de proceso:

- Necesidad de automatizar tableros de control en el micrositio del Grupo Interno de trabajo para el Desarrollo del Talento Humano.

7.5.3 Indicadores de estructura:

- Se recomienda medir satisfacción y percepción del SG-SST.

7.6. Brechas en Gestión de Riesgos Prioritarios

7.6.1 Riesgo Psicosocial:

- Mantiene tendencia de reportes asociados a cargas laborales y clima organizacional.

7.6.2 Riesgo Ergonómico:

- Molestias musculares persistentes, necesidad de adecuación de puestos y seguimiento individual.

7.6.3 Riesgo Locativo:

- Mejoras constantes, pero requieren vigilancia continua en sedes alternas (Bancol, Fontibón).

7.6.4 Riesgo Biológico:

- Necesidad de fortalecer campañas de prevención de IRA y EDA.

7.6.5 Riesgo de Emergencias:

- Reforzar señalización y simulacros progresivos por grupos y pisos.

7.7. Tabla Consolidada de Brechas

Categoría de Brecha	Descripción de la Brecha Detectada	Causa Probable	Impacto en el SG-SST	Recomendación 2026
Normativa	Actualización continua de matriz legal	Cambios normativos frecuentes	Riesgo de incumplimiento	Actualización trimestral
Técnica	Persistencia de molestias osteomusculares	Puestos no ergonómicos	Aumento del riesgo DME	Adecuaciones y PVE reforzado
Técnica	Tendencia al estrés laboral	Cargas laborales	Afectación al clima	Intervención psicosocial permanente
Operativa	Socialización insuficiente	Personal nuevo frecuente	Desconocimiento de SG-SST	Refuerzo de inducción y reinducción
Documental	Protocolos no actualizados	Cambios de actividad	Riesgo de desalineación	Actualización anual obligatoria
Indicadores	Falta de automatización	Procesos manuales	Datos no oportunos	Tablero automatizado
Riesgos	Señalización en sedes alternas	Infraestructura	Riesgo de evacuación	Plan de inspecciones trimestrales

Tabla 27 Brechas

7.8. Conclusiones del Análisis de Brechas

El SG-SST del Ministerio se encuentra maduro, con cumplimiento del 100 % y procesos consolidados. Sin embargo, las brechas identificadas indican que el enfoque 2026 debe centrarse en:

- Consolidar la gestión documental y los indicadores.
- Fortalecer el riesgo psicosocial y ergonómico.
- Aumentar la socialización del SG-SST al personal nuevo y contratistas.
- Profundizar el plan de emergencias en sedes alternas.
- Aumentar el seguimiento a acciones correctivas y controles.

Estas brechas son la base para la definición de las prioridades estratégicas 2026.

8. PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

Con base en los resultados de la vigencia 2025, el análisis de brechas y la evaluación de los programas institucionales, se establecen las prioridades estratégicas que orientarán la planificación, ejecución y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural durante 2026. Estas prioridades fortalecen la gestión del riesgo, garantizan el cumplimiento normativo y mejoran el bienestar integral de los servidores públicos y contratistas.

8.1. Fortalecimiento de la Gestión del Riesgo Psicosocial

Dado que persisten manifestaciones relacionadas con cargas laborales, estrés, tecnoestrés y percepción de clima organizacional, el 2026 deberá centrarse en:

- Implementación continua del PVE Psicosocial.
- Intervenciones trimestrales basadas en la Resolución 2646 de 2008.
- Estrategias de reducción de estrés laboral y fortalecimiento de habilidades socioemocionales.
- Acciones institucionales para manejo de cargas y tiempos de respuesta.
- Promoción de una cultura de comunicación, respeto y convivencia.

Objetivo estratégico: Reducir la probabilidad de afectaciones emocionales y mejorar el clima laboral.

8.2. Intervención del Riesgo Ergonómico y Biomecánico

A partir de los resultados de 2025, persisten molestias osteomusculares en personal administrativo. Para 2026 se prioriza:

- Reforzamiento del PVE de Desórdenes Musculoesqueléticos.
- Adecuaciones ergonómicas progresivas por puesto de trabajo.
- Seguimiento individualizado a casos recurrentes.
- Pausas activas sistemáticas y dirigidas por profesionales.

Objetivo estratégico: Disminuir la incidencia de molestias musculares y mejorar el confort laboral.

8.3. Consolidación del Sistema de Indicadores del SG-SST

El monitoreo requiere mayor automatización, por ello se dará prioridad a:

- Digitalización del sistema de indicadores.
- Tablero de control permanente en el micrositio del Grupo Interno de trabajo para el Desarrollo del Talento Humano.
- Integración de indicadores de estructura, proceso y resultado.
- Mejor trazabilidad del ausentismo, accidentalidad y cierre de acciones.

Objetivo estratégico: Garantizar un sistema de seguimiento robusto y oportuno para la toma de decisiones.

8.4. Actualización y Fortalecimiento Documental del SG-SST

Para garantizar continuidad normativa y técnica en 2026, se prioriza:

- Actualización anual obligatoria de protocolos y procedimientos.
- Revisión del profesiograma y matriz de peligros.
- Unificación de formatos y digitalización de registros.
- Actualización del Plan de Emergencias y del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres.

Objetivo estratégico: Asegurar coherencia normativa, técnica y operativa en toda la documentación del SG-SST.

8.5. Mejoramiento de la Gestión de Emergencias y Preparación Institucional

Las inspecciones evidencian necesidad de fortalecer emergencias en sedes alternas y zonas específicas. Para 2026 se prioriza:

- Simulacros por piso y sedes alternas.
- Capacitación avanzada a brigadistas en RCP, manejo de extintores y evacuación.
- Plan de actualización de señalización conforme NTC 1461.
- Verificación periódica de rutas y puntos de encuentro.

Objetivo estratégico: Elevar la capacidad de respuesta y reducir vulnerabilidades institucionales.

8.6. Fortalecimiento de la Socialización e Inducción del SG-SST

Se requiere mayor alcance y recordación en el personal nuevo y contratista:

- Fortalecimiento del programa de inducción y reinducción.
- Socialización mensual de programas y campañas de SST.
- Estrategia de comunicación interna por intranet, micrositio y mailing dirigido.

Objetivo estratégico: Aumentar la apropiación del SG-SST por parte de todo el personal.

8.7. Mejora de la Gestión Operativa y el Cierre de Acciones Correctivas

Durante 2025 se identificó la necesidad de mejorar el seguimiento a correctivos derivados de inspecciones, comités y mediciones técnicas:

- Implementación de un sistema unificado para seguimiento de acciones.
- Cierre documentado de cada hallazgo.
- Priorización de riesgos críticos.

Objetivo estratégico: Garantizar la eficacia de los controles implementados.

8.8. Continuidad en el Programa de Promoción y Prevención

Se fortalece la promoción de hábitos saludables mediante:

- Campañas de nutrición, actividad física y prevención de enfermedades crónicas.
- Jornadas con enfoque de salud mental y bienestar emocional.
- Vacunación institucional.
- Ferias de la salud en alianza con EPS y ARL.

Objetivo estratégico: Mejorar la salud integral y reducir factores de riesgo prevenibles.

8.9. Profundización del Análisis del Ausentismo Laboral

Se prioriza:

- Matriz de tendencias mensuales.
- Indicadores por tipo de incapacidad.
- Acciones preventivas orientadas a las causas recurrentes.

Objetivo estratégico: Reducir las ausencias evitables y fortalecer el bienestar institucional.

8.10. Fortalecimiento de la Perspectiva de Género y la Protección Materno-Infantil

De acuerdo con el fortalecimiento de la Sala Amiga de la Familia Lactante:

- Formación sobre derechos sexuales y reproductivos.
- Difusión de la ruta de atención de acoso sexual.
- Adecuaciones y mantenimiento permanente de la SAFL.

Objetivo estratégico: Garantizar un ambiente seguro e inclusivo para mujeres gestantes y lactantes.

8.11. Priorización de Riesgos Institucionales para 2026

Con base en la matriz de peligros y la evidencia del 2025, los riesgos priorizados para intervención son:

1. Riesgo Psicosocial
2. Riesgo Ergonómico
3. Riesgo Locativo
4. Riesgo de Emergencias
5. Riesgo Biológico (IRA – EDA)
6. Riesgo Público y de seguridad (para desplazamientos y atención en sedes externas)

Estos riesgos orientarán la planificación anual y la asignación de recursos.

8.12. Conclusión General de las Prioridades Estratégicas 2026

El enfoque estratégico del SG-SST 2026 se orientará a consolidar las capacidades institucionales mediante:

- Intervención continua de riesgos físicos, psicosociales y ergonómicos.
- Mejora de la documentación, comunicación y participación.
- Fortalecimiento de la gestión de emergencias.
- Mayor trazabilidad, automatización y control del desempeño del sistema.

Estas prioridades permiten al Ministerio asegurar la mejora continua del SG-SST, cumplir con los requisitos legales y promover el bienestar integral de sus funcionarios y contratistas

8.13. Indicadores del SG-SST para la Vigencia 2026

Para evaluar la gestión, desempeño y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adoptan los siguientes indicadores:

8.13.1. Indicadores de Estructura

- Porcentaje de funcionarios capacitados en inducción y reinducción en SG-SST.
- Porcentaje de programas PVE actualizados durante la vigencia.
- Número de brigadistas activos y certificados.

8. 13.2. Indicadores de Proceso

- Porcentaje de ejecución del Plan de Trabajo SG-SST.
- Porcentaje de inspecciones realizadas frente a las programadas.
- Porcentaje de actividades de promoción y prevención ejecutadas.
- Porcentaje de acciones correctivas y preventivas cerradas en tiempos establecidos.

8.13.3. Indicadores de Resultado

- Tasa de accidentalidad laboral.
- Variación del ausentismo por enfermedad común.
- Tendencia del ausentismo por causas musculoesqueléticas.
- Resultados de percepción de clima laboral y bienestar.

9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST – VIGENCIA 2026 (ANEXO)

El Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST para la vigencia 2026 constituye el instrumento operativo mediante el cual el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural estructura, organiza y programa las actividades necesarias para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales, técnicos y administrativos del sistema, conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012, la Resolución 0312 de 2019, y los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo y la ARL Positiva.

Este plan recoge los lineamientos estratégicos del presente documento y se articula directamente con:

- El diagnóstico institucional del SG-SST.
- Los resultados de la gestión 2025.
- El análisis de brechas de la vigencia anterior.
- La matriz de peligros y riesgos priorizados.
- Los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE).
- Los planes institucionales de emergencias, gestión del cambio, convivencia laboral y gestión documental del sistema.

Debido a su carácter dinámico, operativo y de consulta permanente, el Plan de Trabajo SG-SST 2026 se desarrolla como un anexo técnico independiente en formato Excel, lo que facilita su actualización continua, el seguimiento de actividades, el control de indicadores y la trazabilidad documental.

El anexo incluye la programación trimestral de cada una de las actividades previstas:

Este documento constituye una herramienta fundamental para la planeación y el aseguramiento de la gestión preventiva del Ministerio, y hace parte integral del Plan Anual del SG-SST 2026.➞ **Anexo Técnico 1. Cronograma SG-SST 2026** https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/DirTalentoHumano/SeguridadSaludTrabajo/SG-SST/1.%20PLANEAR/2.4.1_Plan_HSE/PLAN%20SST%202026/Cronograma%20SST%202026?csf=1&web=1&e=lm4kza

10. ROLES Y RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN DEL SG-SST

10.1. Empleador:

- Garantizar recursos técnicos, humanos y financieros para la implementación del SG-SST.
- Velar por el cumplimiento normativo y promover la mejora continua.
- Aprobar el Plan Estratégico y el Plan de Trabajo.

10.2. Jefes Inmediatos:

- Implementar lineamientos del SG-SST en su dependencia.
- Facilitar la participación de los servidores en actividades de SST.
- Reportar condiciones inseguras y hacer seguimiento a los correctivos.

10.3. Servidores Públicos y Contratistas:

- Cumplir las normas y procedimientos del SG-SST.
- Reportar incidentes, accidentes y condiciones de riesgo.
- Participar en capacitaciones, pausas activas y actividades de prevención.

10.4. COPASST:

- Acompañar técnicamente la implementación del SG-SST.
- Participar en inspecciones y recomendaciones.
- Realizar seguimiento a las acciones de mejora.

10.5. Comité de Convivencia Laboral:

- Activar rutas de atención en casos de conflicto o acoso.
- Orientar y acompañar a los servidores involucrados.
- Proponer medidas preventivas.

10.6. ARL:

- Brindar asesoría técnica al Ministerio.
- Apoyar actividades de promoción y prevención.
- Realizar visitas de acompañamiento especializado.

10.7. Brigada de Emergencias:

- Liderar la respuesta institucional ante emergencias.
- Participar en simulacros y capacitaciones.
- Reportar vulnerabilidades o condiciones locativas peligrosas.

11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cuenta con diversos mecanismos que permiten evaluar su cumplimiento, desempeño y eficacia, garantizando la aplicación del ciclo PHVA y la mejora continua. A continuación, se describen los principales instrumentos y actores involucrados:

11.1. Plan de Acción Institucional:

Diligenciamiento de la matriz trimestral de avances, consolidando y reportando el progreso de las actividades establecidas en el Plan de Acción Institucional, con el fin de asegurar el seguimiento, control y cumplimiento de los compromisos definidos.

11.2. Auditorías del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y Control Interno

Las auditorías internas realizadas en el marco del SIG y el sistema de control interno permiten verificar el cumplimiento de los requisitos normativos y procedimentales del SG-SST. Estos ejercicios facilitan la identificación de hallazgos, oportunidades de mejora y la formulación de planes de acción orientados al fortalecimiento del sistema.

11.3. Matriz y Cronograma de Trabajo del SG-SST

El Ministerio realiza seguimiento permanente al cumplimiento del cronograma anual del SG-SST, verificando el avance de actividades, metas, responsables y productos. Esta herramienta permite monitorear el desempeño operativo del sistema, así como ajustar tiempos y recursos cuando sea necesario.

11.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

A través del MIPG, la entidad articula el SG-SST con los demás subsistemas institucionales, integrando indicadores, riesgos, controles y acciones en la planeación estratégica. Este modelo permite evaluar el desempeño del sistema dentro de una lógica de gestión pública orientada a resultados.

11.5. Reporte y Evaluación FURAG II

El diligenciamiento del FURAG II constituye un mecanismo clave para medir el nivel de implementación de las políticas de gestión del riesgo y del SG-SST. Los resultados permiten identificar brechas normativas y operativas, así como orientar planes de mejora de acuerdo con los estándares exigidos por Función Pública.

11.6. Comité Institucional de Gestión del Desempeño:

El Comité de Gestión del Desempeño Institucional realiza seguimiento periódico al cumplimiento de los objetivos institucionales y, dentro de estos, a los avances del SG-SST. Este comité analiza indicadores, evalúa riesgos, revisa el aporte del

sistema a la eficiencia institucional y adopta decisiones que orientan el fortalecimiento del desempeño organizacional. Su intervención permite asegurar que el SG-SST se mantenga alineado con los objetivos estratégicos del Ministerio.

12. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa es la instancia responsable de estructurar, planear, ejecutar y evaluar el Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Esta dependencia lidera la formulación de políticas, la definición de directrices y la asignación de los recursos necesarios para garantizar el adecuado funcionamiento del sistema.

De manera articulada, el Grupo Interno de trabajo para el Desarrollo del Talento Humano tiene a su cargo el seguimiento permanente al cumplimiento del Plan de Trabajo del SG-SST, verificando el avance de las actividades, la ejecución de programas y el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la normatividad vigente. Así mismo, coordina con la Subdirección Administrativa la gestión de estrategias, acciones y mejoras que permitan fortalecer la implementación del sistema en todas las sedes del Ministerio.

Esta articulación garantiza una gestión preventiva, efectiva y alineada con los objetivos institucionales, permitiendo consolidar un SG-SST sólido, actualizado y orientado al bienestar integral de los servidores públicos.

Firmado digitalmente por Lilliana María Calle Carvajal

Lilliana María Calle Carvajal
Subdirectora Administrativa

Versión	Fecha	Descripción
01	31/01/2026	Creación del Plan 2026

Revisó:
Vilma Yolanda Narváez – Contratista - Subdirección Administrativa
Diana Jineth Sánchez – Coordinadora - Grupo Interno de Trabajo para el Desarrollo del Talento Humano

Elaboró:
Alvaro Farelo Barrios – Profesional Especializado
Grupo Interno de Trabajo para el Desarrollo del Talento Humano.