

# PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2026

**MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y  
TERRITORIO**

Grupo de Talento Humano



## CONTENIDO

1. MARCO ESTRATÉGICO .....	2
2. INTRODUCCIÓN .....	3
3. OBJETIVO .....	4
4. ALCANCE.....	4
5. MARCO NORMATIVO.....	5
6. RESPONSABLES.....	11
6.1. Representante legal.....	11
6.2. Responsabilidades Coordinador del Grupo de Talento Humano y su equipo, en calidad de líder del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	12
6.3. Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST).....	12
6.4. Responsabilidades de las y los jefes de área .....	13
6.5. Responsabilidad de las y los trabajadores, independiente del tipo de vinculación	
13	
6.6. Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral .....	14
6.7. Responsabilidades Brigada de emergencias.....	15
7. DEFINICIONES.....	15
8. DESARRROLLO DEL PLAN .....	17
8.1 DIAGNOSTICO.....	17
8.2 MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN .....	18
8.2.1. Cronograma de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	19
8.2.2. Programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	20
9. RECURSOS.....	27
9.1. Recurso humano interno.....	27
9.1.2. Entidades de apoyo.....	27
9.2. Recursos físicos y tecnológicos.....	28
9.3 Financieros.....	28
10. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN.....	29
10.1. Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	29
10.2. Auditoria al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	30

10.3. Alta dirección.....30

## 1. MARCO ESTRATÉGICO

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
<b>Objetivo de Desarrollo Sostenible</b>	N.A
<b>Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)</b>	Convergencia regional
<b>Plan Estratégico Sectorial (vigencia)</b>	Por definir
<b>Plan Estratégico Institucional (vigencia)</b>	Fortalecimiento Institucional y Gestión Social
<b>Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión</b>	Gestión Estratégica del Talento Humano

## ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO

### Proceso Institucional

### Gestión Estratégica del Talento Humano

## 2. INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una disciplina que trata de prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones<sup>1</sup>.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio desde el año 2015 consciente de su responsabilidad moral y legal, de acuerdo con la normativa aplicable a la materia, ha gestionado las actividades tendientes a la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, incorporando los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales establecidos en el Decreto N° 1072 de 2015 y la Resolución N° 0312 de febrero de 2019 del Ministerio de Trabajo.

De acuerdo con la regulación vigente, es obligación del empleador formular un Plan de Trabajo Anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual debe identificar claramente metas, actividades, responsabilidades, recursos, y cronograma de actividades, priorizando, de acuerdo con los diagnósticos, los aspectos que deban ser mejorados.

Por lo anterior y dando cumplimiento a lo establecido en el Capítulo VI del Decreto N° 1072 de 2015 y las fases definidas para esta vigencia en la Resolución No. 0312 de 2019, el Equipo de Trabajo en Talento Humano a través de los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST, realizó la evaluación inicial de la implementación del Sistema y acorde con los resultados obtenidos se estableció el plan de mejoramiento y el cronograma de trabajo para la vigencia 2026, el cual está enfocado en actividades de prevención y promoción desde el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, acordes con los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica que establece la Entidad, teniendo en cuenta el diagnóstico de condiciones de salud, ausentismo y los riesgos prioritarios a

---

<sup>1</sup> Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

intervenir; adicionalmente se ejecutarán actividades de mitigación de riesgos y peligros conforme al Programa de Higiene y Seguridad en el Trabajo dentro del marco de lo exigido por la normatividad legal vigente.

### 3. OBJETIVO

Son objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y Fonvivienda, los que se describen a continuación:

- Identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos laborales, a través del reconocimiento de manera oportuna las condiciones y actos inseguros en el ambiente laboral, valorando los riesgos asociados y adoptando medidas preventivas y correctivas que protejan la integridad de los trabajadores.
- Cumplir con la normatividad vigente aplicable en seguridad y salud en el trabajo, así como de otros requisitos voluntarios que suscriba la entidad.
- Promover una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo, a través del fomento del compromiso, la responsabilidad y la participación de todos los servidores públicos y contratistas en el desarrollo e implementación del SG-SST.
- Desarrollar y mantener competencias técnicas y operativas en temas de seguridad y salud en el trabajo mediante procesos de formación, capacitación y sensibilización continua.
- Reducir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, implementando acciones preventivas y correctivas orientadas a minimizar los eventos que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.
- Implementar Programas de Vigilancia Epidemiológica orientados a generar actividades de promoción y prevención bajo el diagnóstico oportuno en las alteraciones de la salud de los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y Fonvivienda a través del diagnóstico de condiciones de salud.
- Mejorar continuamente el desempeño del SG-SST, a través de mecanismos de seguimiento, medición y evaluación que permitan identificar oportunidades de mejora para garantizar la eficacia y eficiencia del sistema.
- Asegurar la disponibilidad de recursos humanos, técnicos, físicos y financieros que permitan la implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión.

### 4. ALCANCE

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, aplica para todos y todas las personas que estén vinculados con la entidad, entre los que se encuentran, funcionarios, contratistas, proveedores, pasantes/practicantes, Viceministerios, Fonvivienda y demás miembros que se encuentren operando sus labores, obligaciones y actividades dentro de las instalaciones de la entidad.

## 5. MARCO NORMATIVO

Para la formulación y diseño del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, se tiene como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales:

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	9	1979	Por la cual se establece el Código Sanitario Nacional, y la obligatoriedad de los empleadores en relación con sus trabajadores en cuanto a las condiciones de higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y prevención de riesgos.
Ley	55	1993	Por medio de la cual se aprueba el Convenio 170 y la Recomendación número 177 sobre la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo adoptados por la 77a. Reunión de la conferencia general de la OIT, Ginebra 1990.
Ley	361	1997	Por la cual se dictan mecanismos de integración social de las personas con limitación. Consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.
Ley	1010	2006	Por la cual se establecen las medidas para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad de los trabajadores.
Ley	1562	2012	Por la cual se establece las normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	2191	2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral.
Ley	2209	2022	Por la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006 - Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.
Ley	2365	2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
Ley	1221	2008	Ley de Teletrabajo. Establece las condiciones, responsabilidades, derechos y obligaciones para el desarrollo del teletrabajo en entidades públicas y privadas, incluyendo requisitos de seguridad, salud, conectividad, equipos y supervisión.
Ley	1567	2012	Crea los Comités de Convivencia Laboral para la prevención del acoso laboral en entidades públicas y privadas. Regula su conformación, funciones, mecanismos de resolución de conflictos y alcances.
Ley	1523	2012	Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. Obliga a entidades del Estado a adoptar planes de gestión del riesgo, análisis de amenazas, preparación para emergencias y fortalecimiento institucional.
Ley	2088	2021	Reglamenta transitoriamente el trabajo en casa durante situaciones extraordinarias. Establece obligaciones de SST, apoyo tecnológico y protección del derecho a la desconexión.
Ley	2177	2021	Garantiza el derecho a la salud mental. Establece obligaciones para entornos laborales saludables, programas de promoción y prevención, líneas de atención y protocolos institucionales.
Ley	2466	2025	La Ley 2466 de 2025, modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
Decreto	884	2012	Por la cual se promueve y regula el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.
Decreto	1477	2014	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Este Decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			entrada: 1) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades. y, 2) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.
Decreto	1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Regula desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, entre otros; este decreto aplica para las entidades del sector trabajo, así como las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.
Decreto	1333	2018	Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1273	2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el título 7 a la parte 2 del libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del sector Salud y Protección Social en relación al pago y retención de aportes al Sistema al Sistema de Seguridad integral y parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 de Decreto N° 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto	612	2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto	768	2022	Por la cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Decreto	2157	2017	Decreto que reglamenta la elaboración del Programa de Gestión del Riesgo de Desastres para entidades públicas, integrando análisis de vulnerabilidad, planes de emergencia, continuidad institucional y medidas preventivas.
Decreto	555	2022	Reglamenta la Ley 2088 de 2021 sobre trabajo en casa, estableciendo lineamientos para la gestión de

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			riesgos laborales, suministro de herramientas, supervisión y protección del derecho a la desconexión laboral.
Decreto	1083	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Contiene normas sobre ambiente laboral, bienestar social, salud ocupacional, condiciones de trabajo, integridad, manejo disciplinario y medidas para servidores públicos.
Decreto	0728	2025	Establece acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.
Resolución	2413	22 de mayo de 1979	Por la cual se dicta el reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción.
Resolución	2400	22 de mayo de 1979	Por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución	2346	11 de julio de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución	2646	17 de julio 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adicionalmente establece las condiciones laborales especiales del Teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y el teletrabajador, desarrollándose en el sector público o privado.
Resolución	1409	23 de julio 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, que aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajos en alturas con peligro de caídas.
Resolución	4927	23 de noviembre de 2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			virtual en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución	144	23 de enero de 2017	Por la cual se adopta el Formato de Identificación de Peligros establecido en el artículo 2.2.42.5.2, numerales 6.1 y 6.2 del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones.
Resolución	4886	7 de noviembre de 2018	Por la cual se adopta la política nacional de salud mental.
Resolución	0312	13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los estándares Mínimos del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo. General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Resolución	0554	1 de octubre de 2021	Por la cual se adopta e implementa el Sistema de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y el Fondo Nacional de Vivienda
Resolución	2764	18 de julio de 2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica
Resolución	1227	18 de julio de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto N° 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.
Resolución	3050	28 de julio de 2022	Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Resolución	3077	29 de julio de 2022	Por la cual se adopta el Plan de Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031.
Resolución	652	2012	Reglamenta la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. Incluye mecanismos de prevención, intervención y valoración de casos de acoso laboral en entidades públicas y privadas.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Resolución	1356	2012	Modifica la Resolución 652 de 2012. Ajusta lineamientos para la conformación del Comité de Convivencia Laboral, fortaleciendo procedimientos de atención y reuniones.
Resolución	2013	1986	Reglamenta el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Define su composición, funciones, reuniones, investigaciones y obligaciones frente a la prevención de accidentes y enfermedades.
Resolución	40295	2023	Actualiza los lineamientos sobre salud mental en el trabajo. Amplía obligaciones institucionales en promoción, prevención, protocolos de riesgo psicosocial y fortalecimiento del bienestar laboral.
Resolución	624	2025	Adopta el Manual para la señalización de los ambientes 100% libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por sus sucedáneos e imitadores.
Resolución	1843	2025	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, pruebas de embarazo y pruebas de sustancias psicoactivas en el trabajo.
Resolución	3461	2025	La Resolución 3461 de 2025 establece lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en Colombia.
Circular	010	2017	Por la cual se establece el reconocimiento y pago de incapacidad temporal cuando ya hubo pago de indemnización o incapacidad permanente parcial (IPP). Cumplimiento total a través de la cual aclara e instruye a los diferentes actores del Sistema General de Riesgos Laborales acerca del reconocimiento y pago de las prestaciones económicas derivadas del accidente o enfermedad, ya sea por causa común o laboral.
Circular	064	2021	Acciones mínimas de evaluación e interacción de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajos en el marco de la actual emergencia sanitaria.
Circular	072	2021	Registro anual de autoevaluaciones y planes de mejoramiento del SGSSST.
Directiva Presidencial	01	2023	Protocolo para la prevención, atención y medidas de

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.
Directiva Presidencial	05	2023	Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público.

## 6. RESPONSABLES

Los responsables de ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo tendrán entre otras las siguientes obligaciones de acuerdo con la normatividad vigente:

### 6.1. Representante legal

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito. El empleador debe suscribir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Recibir informes del desempeño del SGSST y liderar la revisión por la Dirección al menos una vez al año en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio
- Destinar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el cumplimiento de las actividades contempladas en el Plan de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Procurar el cuidado integral de la salud de las y los empleados y contratistas, así como del medio ambiente.
- Facilitar la participación de las y los empleados y contratistas, a las actividades enfocadas a la prevención y control de riesgos y enfermedades Laborales.

- Conocer los resultados de la auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y velar por el cumplimiento del plan de mejora direccionando los recursos necesarios para su ejecución.

#### 6.2. Responsabilidades Coordinador del Grupo de Talento Humano y su equipo, en calidad de líder del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- Elaborar o actualizar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos, solicitar la aprobación por parte del representante legal de la entidad y comunicarla a las partes interesadas
- Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y realizar seguimiento al SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
- Informar a la Alta Dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la entidad en la implementación del SG-SST.
- Coordinar con las y los jefes de áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Validar o construir con las y los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
- Elaborar y gestionar el presupuesto para la ejecución de actividades del programa de salud y seguridad ocupacional.

#### 6.3. Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)

- Conocer la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Revisar el Programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo-SST, mínimo una (1) vez al año y participar activamente en el mismo.
- Participar y conocer de los cambios generados en la gestión documental del SG-SST, así como recibir información de cada una de las etapas de este.
- Participar en la planificación de las auditorías internas del sistema de gestión.
- Proponer a las directivas actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores, siendo punto de coordinación con los trabajadores y acogiendo las sugerencias de estos.

- Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio, inspecciones de seguridad e identificación de peligros.
- Conocer el resultado de las mediciones ambientales y emitir recomendaciones.
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades laborales.
- Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos y emitir recomendaciones.
- Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.

#### 6.4. Responsabilidades de las y los jefes de área

- Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Participar en la construcción y ejecución de planes de acción de los subprogramas del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Promover la comprensión de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y prevención de consumo de sustancias psicoactivas alcohol y drogas en las y los trabajadores.
- Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la investigación de los incidentes y/o accidentes de trabajo, si él o la siniestrada pertenece a su equipo de trabajo.
- Garantizar y fomentar la participación de su equipo de trabajo en las sesiones de sensibilización, formación y apropiación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### 6.5. Responsabilidad de las y los trabajadores, independiente del tipo de vinculación

- Procurar el cuidado integral de su salud;
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- Informarse sobre los factores de riesgo de su oficio y puesto de trabajo, los efectos derivados de la exposición y las medidas preventivas y de protección.
- Informar toda condición ambiental peligrosa, prácticas o actos inseguros, recomendando medidas de prevención y control para los factores de riesgo.
- Participar activamente en las actividades de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo fomentada por el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, en especial, en el COPASST, las comisiones y programas de inspección que se asignen.
- Observar las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de los procedimientos seguros de operación, para su protección, la de sus compañeros y de la entidad en general.

- Participar con sugerencias e inquietudes en el desarrollo del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con las normas de Prevención y Seguridad establecidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Utilizar adecuadamente los Elementos de Protección Personal, conforme a los peligros a los que se encuentre expuesto en el desarrollo de sus actividades y reportar su deterioro o pérdida de manera oportuna.

#### 6.6. Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

- Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

## 6.7. Responsabilidades Brigada de emergencias

- Responder ante emergencias aplicando los protocolos del Plan de Emergencias y actuando de forma inmediata y organizada.
- Coordinar evacuaciones, guiando al personal hacia zonas seguras y verificando que nadie quede en riesgo, conforme a los protocolos y orientaciones brindadas al respecto.
- Brindar primeros auxilios mientras llega el apoyo médico especializado.
- Controlar incendios iniciales utilizando extintores y equipos básicos de emergencia.
- Identificar y reportar riesgos que puedan derivar en emergencias.
- Capacitarse constantemente en temas de primeros auxilios, evacuación, incendios y manejo de emergencias.
- Participar en simulacros de evacuación y emergencias, ayudando a evaluar y mejorar la respuesta.

## 7. DEFINICIONES

- Accidente de Trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte. Incluye los eventos ocurridos durante la ejecución de órdenes del empleador, aun fuera del lugar y horario habitual.
- Acto Inseguro: Comportamiento o acción realizada por un trabajador de manera inapropiada o insegura que aumenta la probabilidad de un incidente o accidente de trabajo.
- Ausentismo: Horas programadas que se dejan de laborar por motivos asociados a accidentes de trabajo, enfermedades laborales o incapacidades de origen común o profesional.
- Comité Paritario (COPASST): Órgano de participación responsable de promover y vigilar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad.
- Condiciones de Salud: Circunstancias biológicas, sociales, económicas y laborales que influyen positiva o negativamente en el estado de salud del trabajador.
- Condiciones de Trabajo: Características del puesto, las tareas, el ambiente y la organización del trabajo que interactúan afectando la seguridad, salud y bienestar del trabajador.
- Cronograma: Instrumento que registra las actividades del plan de trabajo anual, incluyendo responsables, plazos y recursos requeridos.

- Enfermedad Laboral: Estado patológico que se origina como consecuencia directa de la labor desempeñada o del medio en el que se desarrolla dicha actividad, y que ha sido reconocido como enfermedad laboral por el Gobierno Nacional.
- Exámenes Médicos Ocupacionales: Evaluaciones clínicas, físicas y paraclínicas destinadas a determinar el estado de salud del trabajador con base en los riesgos a los que está expuesto.
- Factores de Riesgo: Condiciones del ambiente, la tarea, los materiales, la organización o los equipos que poseen el potencial de causar daño a la salud o a la seguridad.
- Grado de Peligrosidad: Valor resultante de la combinación entre la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias derivadas de un peligro específico.
- Grado de Riesgo: Relación entre la intensidad o concentración de un factor de riesgo y el tiempo de exposición del trabajador, comparado con límites permisibles establecidos.
- Grado de Satisfacción: Medida que evalúa la percepción del trabajador sobre la calidad de los servicios, actividades o programas en SST.
- Higiene Industrial: Conjunto de actividades orientadas a identificar, evaluar y controlar agentes físicos, químicos, biológicos y otros factores ambientales que puedan generar enfermedad laboral.
- Incidencia: Número de casos nuevos de una enfermedad o evento de salud en una población durante un periodo determinado.
- Incidente: Suceso inesperado relacionado con el trabajo que tuvo el potencial de causar lesión, daño a la propiedad o pérdida en procesos, pero que no generó consecuencias.
- Índice o Razón: Relación numérica entre dos variables que permite analizar proporcionalidad o comparación entre poblaciones o eventos.
- Inspecciones de Seguridad: Observación sistemática de puestos, áreas o procesos de trabajo para identificar condiciones peligrosas o incumplimientos de seguridad.
- Investigación de Accidente de Trabajo: Proceso sistemático para analizar las causas de un accidente laboral y establecer medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.
- Letalidad: Proporción de muertes entre los casos diagnosticados de un evento o enfermedad específica.
- Mantenimiento Preventivo: Actividades realizadas periódicamente en máquinas, equipos e instalaciones para evitar fallas, deterioro o accidentes.
- Monitoreo Ambiental: Medición y evaluación de niveles de exposición a agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente laboral.
- Morbilidad: Número de personas que enferman en una población durante un periodo determinado.
- Mortalidad: Número de personas que fallecen en una población durante un periodo determinado.

- Normas de Seguridad: Directrices, instrucciones y reglas que deben seguirse para evitar incidentes y accidentes durante la ejecución de una tarea.
- Panorama de Factores de Riesgo: Herramienta que permite identificar, valorar y analizar los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral y orientar su intervención.
- Peligro: Fuente, situación o actividad con potencial de causar daño en términos de lesión, enfermedad, afectación a la propiedad o al ambiente laboral.
- Plan de Emergencias: Conjunto de estrategias, procedimientos y recursos para la prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia en la entidad.
- Prevalencia: Número total de casos existentes de una enfermedad o evento de salud en una población en un momento determinado.
- Priorización de Riesgos: Ordenamiento de los riesgos identificados según su severidad y probabilidad, con el fin de optimizar las acciones de control.
- Programa de Vigilancia Epidemiológica: Conjunto de actividades orientadas a monitorear, analizar y controlar los efectos de los riesgos laborales sobre la salud de los trabajadores.
- Proporción: Relación entre una parte de una población y el total de esa población.
- Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de sus consecuencias.
- Riesgos Laborales: Eventos derivados del trabajo, como accidentes o enfermedades reconocidas como laborales por la normatividad vigente.
- Salud: Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad —según la OMS—.
- Seguridad Industrial: Conjunto de acciones orientadas a prevenir incidentes y accidentes mediante la identificación y control de riesgos asociados a actividades laborales.
- Tasa: Relación entre los casos de un evento específico y la población susceptible en un periodo determinado.
- Trabajo: Actividad humana de carácter físico o intelectual orientada a un fin productivo y medio de realización personal y social.
- Valoración del Factor de Riesgo: Método mediante el cual se cuantifica la severidad o peligrosidad de un riesgo para establecer prioridades de intervención.

## 8. DESARROLLO DEL PLAN

### 8.1. DIAGNÓSTICO

De acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Resolución N° 0312 de 2019 se

encuentran los estándares mínimos, como criterio para identificar las necesidades y estado del Sistema, de igual manera con el diagnóstico realizado por la ARL Positiva.

Por tal razón en el mes de diciembre de 2025 se realizaron las siguientes evaluaciones:

- La evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) teniendo en cuenta los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 a la fecha, así como enmarcada en el decreto 1072 de 2015, es de 94.5 puntos sobre 100, con relación al cumplimiento de las 4 etapas basadas en el ciclo PHVA estipuladas en la norma.
- Durante el año 2025 se llevó a cabo la auditoría interna con el apoyo de la Oficina de Control Interno, en la cual se identificaron tres (3) hallazgos: "Debilidades en la aprobación y formalización de la documentación que debe ser conservada por el SG-SST", "Debilidades en el funcionamiento del COPASST y del CCL" y "Debilidades en la conservación documental del SG-SST". Estos hallazgos están relacionados con el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normativa vigente, especialmente la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015. Asimismo, se evidenció la necesidad de avanzar en la implementación y cumplimiento de las acciones establecidas en el cronograma de actividades del año 2025.

Por lo anterior, la autoevaluación del sistema para el 2025 con base a la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto N° 1072 de 2015, en relación con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra en 94.5/100 de cumplimiento, para inicio de esta vigencia.

## 8.2. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN

A continuación, se presenta un referente mínimo para la formulación de la estructura que operativiza el plan:

Matriz Operativa del Plan						
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Gestión Estratégica del Talento Humano	Profesional Especializado GTH	Desarrollo de las actividades proyectadas en cada uno de los subprogramas	Para las acciones planteadas en el cronograma de actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,	Avance en la ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo 2026	1-01-2026	31-12-2026

			se traza en un cumplimiento mayor al 94% para la presente vigencia.			
--	--	--	---	--	--	--

De acuerdo con la proyección del plan de trabajo para la vigencia 2026 se tomaron en cuenta los siguientes insumos, con el fin de establecer un cronograma de actividades enfocado a las necesidades reales de la entidad:

- Informe diagnóstico de las condiciones de salud
- Ausentismo por causa médica.
- Accidentalidad 2025, en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se presentaron 6 accidentes de trabajo a los cuales se les realizaron las respectivas investigaciones y lecciones aprendidas, teniendo un ausentismo general por esta causa de 56 días en lo corrido del año.
- Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Planes de mejoramiento.
- Resultados del plan de trabajo del año inmediatamente anterior.

#### 8.2.1. Cronograma de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo

Siguiendo los lineamientos de la Resolución 312 del 13 de febrero de 2019 y el Decreto N° 1072 de 2015, el cronograma de actividades se estructuró en 4 temáticas las cuales se enfocan en dar cumplimiento a lo planteado en dicha normatividad, la política y objetivos del sistema relacionados en este documento, al igual que los indicadores establecidos para la medición y evaluación de este.

Estas 4 temáticas compilan todos los requerimientos legales y administrativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo así un total de actividades de acuerdo con las necesidades para la vigencia 2026, enmarcados en el ciclo PHVA (ver anexo 1 Cronograma de actividades SST 2026) los cuales se describen a continuación:

- **Generalidades del Sistema:** En el cual se abordan las auditorias, la evaluación inicial y final, revisión por la dirección, plan de mejoramiento, indicadores y la actualización de la normatividad referente al Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.
- **Medicina Preventiva y del trabajo.** Comprende las intervenciones de los subprogramas de Riesgo Psicosocial, Riesgo Biomecánico, Riesgo Biológico y Riesgo cardiovascular - Estilos de vida y entorno saludable, los cuales están enfocados en la identificación de condiciones de salud, intervención, prevención y promoción, así como las diferentes actividades dirigidas a la

población trabajadora con el fin de sensibilizar y afianzar la prevención de riesgos, peligros y promoción de la salud, con el fin de propender el autocuidado en los lugares donde se desarrollan sus actividades laborales y en sus actividades cotidianas y rutinarias, para todas las sedes de la entidad, esta incluye semana de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Higiene Industrial.** Comprende la identificación de peligros y riesgos en las zonas de trabajo y en el desarrollo de actividades, así como la intervención en prevención y promoción de medidas de control o mitigación de estos; actividades en el marco del programa de orden y aseo, inspecciones locativas, actualización de matrices de peligros y riesgos de cada una de las sedes de la entidad, investigación de accidentes de trabajo e incidentes, acompañamiento y prevención en temas inherentes a seguridad vial para los diferentes actores viales.
- **Emergencias.** Hace referencia al Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, actualización documental, conformación y formación de brigada, así como simulacros conforme a las amenazas identificadas en el análisis de vulnerabilidad.

Es importante destacar que estos componentes son los macros de las actividades definidas de manera específica en el cronograma de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para vigencia 2026, adicionalmente, el Plan está conformado por un conjunto de programas articulados que permiten dirigir esfuerzos y actividades institucionales encaminados a gestionar la prevención y promoción de las condiciones ambientales, físicas y de salud de los colaboradores, previniendo riesgos, por ende accidentes y enfermedades laborales, atendiendo las necesidades de la población y la fase de intervención del Sistema de Gestión en la Entidad.

### 8.2.2. Programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La normatividad aplicable para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), determina el diseño de un conjunto de programas para fortalecer y desarrollar el sistema; en este sentido, la entidad debe establecer, implementar y mantener uno o varios programas para alcanzar sus objetivos.

La Entidad define sus programas según la priorización de los riesgos, los diagnósticos de condiciones de salud, morbilidad sentida y caracterización de la población trabajadora, los cuales se derivan de los programas macros del sistema (Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, y Emergencia), que deben contemplar así mismos subprogramas que son obligatorios por normatividad, definidos de la siguiente manera:

- Programa/Cronograma de capacitación en SST (Decreto N° 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.11).
- Programas de Vigilancia Epidemiológica (Decreto N° 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.12).
- Programa de intervención del Riesgo Psicosocial (Resolución 2646 de 2008).
- Herramientas e instrumentos de medición de riesgos psicosociales (Resolución 2764 de 2022)
- Programa de auditoría (Decreto N° 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.29).
- Programas de promoción y prevención (Decreto N° 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.34).
- Programa de mantenimiento preventivo y correctivo para instalaciones, equipos y herramientas (Decreto N° 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.24 parágrafo 2).

A continuación, se relacionan otros programas importantes para la ejecución y seguimiento del SGSST los cuales se establecen de acuerdo con los resultados del diagnóstico de condiciones de salud, la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos:

- Programa de fomento de estilos de vida saludable.
- Plan de emergencias y contingencias.
- Programa de Rehabilitación Integral para la incorporación laboral (Resolución 3050 de 2022)
- Programa de vigilancia epidemiológica de conservación visual.
- Programa de vigilancia epidemiológica de conservación auditiva.
- Programa de prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

Por lo anterior y teniendo en cuenta la legislación y las evaluaciones respectivas realizadas en la Entidad, en lo concerniente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se contempla la ejecución de acciones y estrategias para adelantar los siguientes programas:

### Medicina Preventiva y del Trabajo

El programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como alcance y finalidad la promoción, prevención, intervención, seguimiento y control de la salud de los colaboradores frente a los factores de riesgo ocupacionales. De este se derivan otros programas que se clasifican según los factores de riesgo de la entidad y que permiten realizar vigilancia epidemiológica sobre la población trabajadora, los cuales se relacionan a continuación:

- Programa de vigilancia epidemiológica en riesgo biomecánico.
- Programa de entorno laboral saludable y riesgo cardiovascular.

- Programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.
- Análisis y seguimiento de condición de salud población trabajadora.
- Protocolo de bioseguridad y riesgo biológico.

### Programa de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Biomecánico

Nos permite realizar la identificación e investigación de los riesgos que puede sufrir el trabajador en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta la interacción del individuo con sus herramientas, máquinas y materiales a fin de mejorar las condiciones del puesto, minimizando los riesgos de las lesiones osteomusculares, y así adaptarlos a sus necesidades y capacidades.

A continuación, se relacionan algunas de las actividades que hacen parte del programa conforme a las necesidades individuales y las condiciones de salud de cada caso:

- Inspecciones de puesto de trabajo a demanda por ingreso, solicitud según necesidad dado el caso.
- Encuestas de sintomatología.
- Valoraciones osteomusculares.
- Seguimiento a casos asociados a desordenes musculo esqueléticos.
- Escuelas terapéuticas alterno virtual y presencial.
- Pausas laborales alterno virtual y presencial.
- Remisiones a EPS por condiciones de salud no diagnosticada.

### Programa de Vigilancia Epidemiológica en Entorno Laboral Saludable y Riesgo Cardiovascular

Permite promover y generar hábitos y estilos de vida saludables, de nuestra población trabajadora, contribuyendo así a mejorar las condiciones de salud y calidad de vida del recurso humano de la entidad.

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio cuenta con un espacio denominado "Zona de equilibrio físico y emocional", donde es posible desarrollar actividades y campañas enfocadas a fomentar hábitos y estilos de vida saludables, promoviendo la participación por parte de las y los colaboradores para generar en ellos grandes beneficios de hábitos y estilos de vida saludables, no sólo a la población trabajadora en temas de mejorar sus condiciones de salud y su calidad de vida, sino también a nivel de la entidad ya que disminuye el ausentismo laboral y el gasto derivado de los mismos y genera incremento de la productividad laboral.

Para ello el Ministerio proyecta desarrollar el programa en actividades de manera presencial, que permitan establecer un diagnóstico profundo, clasificar grupos primarios, realizar intervención y monitoreo de las causas que pueden estar

asociadas a enfermedades crónicas no transmisibles por malos hábitos y estilos de vidas no saludables, dichas acciones se relacionan a continuación:

- Perfil lipídico.
- Examen médico periódico de seguimiento para la población trabajadora del Ministerio. "El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante". (Artículo 2.2.4.2.2.18 Decreto N° 1072 de 2015), pruebas COVID 19 y demás exámenes paraclínicos que se requieran.
- Perfil socio demográfico.
- Tamizaje de riesgo cardiovascular.
- Grupos primarios de condición de salud.
- Clases de acondicionamiento físico.
- Capacitaciones y talleres de alcoholismo, sustancia psicoactivas y tabaquismo.
- Charlas nutricionales.
- Remisión a EPS según condición de salud encontrada.
- Acompañamiento y seguimiento de grupos primarios, establecidos por los diagnósticos de condiciones de salud para cada vigencia.
- Seguimiento de enfermedades respiratorias crónicas.

### Programa de vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo, según lo dispuesto en la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio establece una serie de actividades tendientes a la disminución de los riesgos psicosociales tales como:

- Actualización de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y organizacional.
- Atención a grupos focales.
- Intervención Individual.
- Capacitaciones en trabajo en equipo, comunicación asertiva, acoso laboral, desconexión laboral, inclusión laboral, manejo de la tensión laboral y salud mental.
- Orientación, asesoría y capacitación, al Comité de Convivencia Laboral.

- Aplicación de baterías de riesgo psicosocial, socialización resultados e intervenciones correspondientes.
- Acompañamiento actividades de clima laboral y tema asociados al plan de bienestar social que impacten la salud emocional de nuestros colaboradores.
- Ejecución del sistema de vigilancia epidemiológica mediante la implementación de programas de prevención, promoción y seguimiento continuo, que permitan identificar factores de riesgo, evaluar su impacto en la salud mental y el clima laboral, y diseñar intervenciones oportunas para mejorar el bienestar integral de los trabajadores.

### **Análisis y seguimiento de condición de salud de la población trabajadora.**

El análisis y seguimiento de las condiciones de salud de la población trabajadora de la entidad, se realiza con base en la información suministrada de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y exámenes complementarios realizados a los funcionarios y contratistas del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, al igual que las encuestas de sintomatología, tamizajes, reportes de condiciones de salud de nuestros colaboradores y todas aquellas actividades encaminadas a conocer el estado de salud y la relación de la misma con su entorno laboral.

Dicha información nos permite conocer el perfil demográfico, morbilidad, estado de salud, hábitos y estilos de vida de nuestra población trabajadora, con el propósito de encaminar actividades de prevención, mantenimiento y disminución de las diferentes lesiones o patología que se derivan de las condiciones de salud tanto laborales como comunes en las que se pueden ver involucrados nuestros colaboradores.

### **Cronograma de capacitaciones**

El cronograma de capacitación, es una herramienta de orientación y acompañamiento, dirigido a la población trabajadora del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, está encaminado a que los funcionarios conozcan e identifiquen sus riesgos, prevengan los mismos y conozcan generalidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) que permitan generar autocuidado, promover espacios de trabajo seguros, responder a situaciones de emergencias, identificación de peligros y respectivos reportes al responsable del Sistema (Anexo N.2 GTH-F-54 Cronograma de capacitación).

### **Higiene y Seguridad Industrial**

El propósito de este programa, junto con su Reglamento, es proteger la salud y promover la seguridad de los colaboradores en los ambientes de trabajo. Las acciones preventivas deben iniciarse de manera anticipada, antes de que se presente cualquier daño a la salud derivado de la exposición prolongada a factores de riesgo. Por ello, el ambiente laboral debe mantenerse bajo vigilancia continua, de modo que sea posible identificar, eliminar y/o controlar oportunamente los agentes y factores peligrosos antes de que generen efectos nocivos.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se establecen una serie de programas y actividades tendientes a la disminución de los riesgos inherentes a la labor, previniendo así la ocurrencia de Accidentes y Enfermedades Laborales, dentro de los cuales se encuentran:

- Identificación de peligros y valoración de riesgos, acompañado de elaboración y/o actualización de la matriz de peligros.
- Mediciones ambientales.
- Realización de inspecciones locativas o específicas, así como la revisión y actualización del procedimiento de inspecciones y sus formatos.
- Programa de orden y aseo.
- Determinación de la matriz de los Elementos de Protección Personal EPP de acuerdo con la clasificación del riesgo, establecimiento del instructivo o procedimiento de EPP y su socialización.
- Generación de estrategias que permitan la participación del personal en el reporte de actos y condiciones inseguras, así como su correcta identificación.
- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo reportados y seguimiento a los planes de acción correspondientes.
- Sensibilización autocuidado, auto protección y condiciones seguras en el lugar de trabajo.
- Apoyo al Plan Estratégico de Seguridad Vial en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, como capacitaciones y sensibilización a los diferentes agentes viales.
- Apoyo y articulación con el equipo ambiental en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Seguridad Vial

El Plan Estratégico de Seguridad Vial para el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio busca establecer lineamientos generales de educación y responsabilidad social, definiendo las acciones institucionales necesarias para promover en las y los colaboradores la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías.

Por lo anterior se tienen establecidas una serie de actividades de apoyo desde el Grupo de Talento Humano- Seguridad y Salud en el Trabajo, al responsable del Plan Estratégico de Seguridad vial en cabeza de la Subdirección Administrativa y en ejecución del Grupo de Recursos físicos.

En el cumplimiento de las actividades a cargo del SG-SST se encuentran:

- Promover la realización de mesas de trabajo con expertos que asesoren en la actualización documental del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Exámenes médicos periódicos a los servidores que desarrollan labores de conducción.
- Programa de capacitaciones en manejo defensivo y riesgo psicosocial.
- Apoyo y asesoramiento en la realización de Inspecciones a vehículos.
- Inspección de dotación de botiquines a vehículos.
- Seguimiento al mantenimiento preventivo de vehículos.
- Capacitación en prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol.

## Emergencias

El Plan de Emergencias y contingencias es un pilar importante, ya que contiene el análisis de vulnerabilidad ante las amenazas identificadas, lo que garantiza la preparación y respuesta ante posibles emergencias que se puedan presentar en la entidad, contemplando la afectación de las personas y/o la estructura física de cada una de las sedes del Ministerio, permitiendo determinar la probabilidad y mitigar la existencia de incidentes o situaciones de emergencia.

Por lo anterior, la entidad ha establecido documentos y actividades que permiten identificar y responder a situaciones de emergencia, dentro de los cuales se encuentran:

- Verificación, actualización y divulgación del Plan de Emergencias y contingencias el cual identifica las amenazas y evalúa la vulnerabilidad.
- Elaborar y/o actualizar los Procedimientos Operativos Normalizados (PON) y valorar su operatividad.
- Convocatoria para conformación de la brigada de emergencias, verificación y entrega de elementos para la brigada de emergencias.
- Preparación, articulación y ejecución de simulacros frente a las amenazas identificadas.
- Capacitación y sensibilización a la brigada de Emergencias, en temas de primeros auxilios, contra incendios, evacuación y rescate.
- Inspecciones de todos los elementos y equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias.

- Sensibilización a las y los colaboradores en cómo actuar ante situaciones de emergencia.
- Participar activamente en las reuniones del comité de ayuda mutua (CAM).
- Trabajar de forma articulada con el Sistema Comando de incidentes definido en la Entidad.

Actualmente la entidad cuenta con un equipo de 66 Brigadistas de los diferentes grupos de trabajo y sedes de la entidad, los cuales participan de manera voluntaria en la formación en los diferentes temas, lo que les ha permitido responder de forma oportuna a las situaciones de emergencia que se han presentado; para la vigencia 2026, se pretende aumentar el número de brigadistas actuales y fortalecer sus competencias y conocimientos para la gestión de las emergencias.

## 9. RECURSOS

El Ministerio define y asigna los recursos financieros desde diferentes áreas, para contribuir a la ejecución técnica, operativa y contar con el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones (Decreto N° 1072 de 2015); los cuales están establecidos desde el plan de adquisiciones de la entidad y son asignados a las áreas involucradas para la ejecución del presente Plan.

Con base en lo anterior, el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio cuenta con recursos físicos y tecnológicos necesarios, para facilitar y mejorar las condiciones, herramientas y ambientes de trabajo seguros para el desarrollo de las actividades de la población trabajadora.

### 9.1. RECURSO HUMANO

#### 9.1.1. RECURSO HUMANO INTERNO

Para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el Ministerio cuenta con:

- Dos (2) profesionales especializados del Grupo de Talento Humano que deben cumplir con la experiencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia para liderar la implementación del SG-SST igualmente deben contar con el curso de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- 2 contratistas, profesional especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia para asesorar y apoyar la implementación del SG-SST y el Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial, el cual debe contar también con el curso de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 9.1.2. Entidades de apoyo

Para orientar la programación institucional y el manejo como estrategia de eficiencia en los recursos disponibles para el cumplimiento de las políticas del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la población trabajadora del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, contamos con el apoyo de las siguientes entidades, con las cuales se han establecido convenios:

- Administradora de Riesgos Laborales- ARL Positiva: Por medio de la asesoría de profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y/o especializados con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de diferentes disciplinas.

### 9.2. Recursos Físicos y tecnológicos

Los recursos tecnológicos contemplan aspectos de inversión en equipos y su mantenimiento, utilizados en la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST.)

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio cuenta con infraestructura física, mobiliario de trabajo, equipos e implementos requeridos para el desarrollo de la labor, adicionalmente cuenta con un espacio para acondicionamiento físico de los funcionarios (zona de Equilibrio físico y emocional, dotado con insumos mínimos para entrenamiento físico).

### 9.3. Financieros

Los recursos financieros integran, las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la entidad identifica para desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los recursos contemplados en el plan anual de adquisiciones se establecen de forma previa mediante las necesidades del Sistema, como se indica a continuación:

Presupuesto asignado Plan Anual de Adquisiciones				
RUBRO PRESUPUESTAL	VALOR ASIGNADO	ITEM ASIGNADO	ÁREA RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE NECESIDADES A CONTRATAR

<b>Funcionamiento</b>	\$107.000.000	Seguridad y Salud en el Trabajo	Grupo de Talento Humano	Servicios para el cuidado de la salud humana y servicio social.
-----------------------	---------------	---------------------------------	-------------------------	---

Los recursos destinados al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad tendrán el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todas y todos los empleados, en relación con su trabajo.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio podrá incluir las inversiones que consideren contribuyen a la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 10. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN

Matriz Operativa del Plan							Seguimiento	
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
Fortalecimiento institucional y gestión social	Profesional Especializado GTH	Desarrollo de las actividades proyectadas en cada uno de los subprogramas	Para las acciones planteadas en el cronograma de actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se traza en un cumplimiento mayor al 94% para la presente vigencia.	Medir el nivel de cumplimiento de las actividades establecidas en el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	1-02-2026	31-12-2026	Avance porcentaje trimestral	Ejecutar del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

La evaluación de este Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará teniendo en cuenta el número de actividades realizadas durante el periodo de vigencia. Es decir, que el indicador de evaluación será el número de actividades realizadas durante el año versus las actividades planeadas, este seguimiento será mensual.

Adicionalmente se efectuará la revisión de los estándares mínimos del sistema mediante un documento elaborado por los profesionales encargados del Sistema para la verificación y cumplimiento de este, de acuerdo con lo plasmado en el cronograma.

## 10.1. Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) son las herramientas del sistema que permiten a la entidad evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista.

Por lo anterior se tienen establecidos una sábana de indicadores enfocados en la medición del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, dichos indicadores están estructurados de la siguiente manera:

- **Resultado:** 17 indicadores - Incluye lo contemplado en el Plan Estratégico Institucional de Talento Humano (Avance del plan de acción del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.).
- **Estructura:** 9 Indicadores: Los cuales contemplan los parámetros para medir los índices de ausentismo, basados en frecuencia, severidad, lesiones incapacitantes, mortalidad y otros factores determinantes que aportan datos relevantes al sistema.
- **Proceso:** 6 indicadores: Contempla la medición del cumplimiento de cronograma de actividades del sistema, así como el de los planes individuales de los subprogramas que hacen parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para un total de 32 indicadores a evaluar mensual, trimestral y anualmente, según se define en cada ficha de indicador.

## 10.2. Auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La auditoría interna al Sistema se llevará a cabo con el apoyo de la Oficina de Control Interno o, en su defecto, el Líder del Sistema coordinará con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) la programación de la auditoría, definiendo conjuntamente la fecha de su realización. La ARL asignará el proveedor encargado de efectuar la auditoría.

Esta auditoria debe ser de conocimiento al COPASST quienes recomendarán los temas a auditar para verificar el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto N° 1072 de 2015, la auditoría también tendrá verificación o seguimiento por el área o las áreas que delegue la alta dirección, para garantizar la confiabilidad del resultado.

### 10.3. Alta dirección

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, revisará anualmente la gestión adelantada por los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y a su vez comunicará al COPASST las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

Así como realizará una rendición de cuentas de sus responsabilidades y gestión en torno al SGSST.

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	30/01/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIDG	Formulación Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo
02	29/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño-CIDG	Actualización Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo