

FORMATO PLAN

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR DE VIVIENDA Y POLICÍA

PLAN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C. ENERO DE 2026

TABLA DE CONTENIDO.

1.	PRESENTACIÓN.....	4
2.	ALCANCE.....	5
3.	DURACIÓN.....	5
4.	OBJETIVO GENERAL.....	5
5.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
6.	MARCO NORMATIVO.....	6
7.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO.....	7
7.1	AUTOEVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICOS.....	9
7.1.1	Resultados autoevaluación estándares mínimos 2025.....	9
7.2	PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.....	9
7.2.1	Análisis Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.....	10
7.2.2	Sistema de vigilancia epidemiológico cardiovascular y estilos de vida y trabajo saludable.....	11
7.2.3	Sistema de vigilancia epidemiológico visual.....	12
7.2.4	Sistema de vigilancia epidemiológico riesgo psicosocial.....	13
7.2.5	Sistema de vigilancia epidemiológico osteomuscular.....	14
7.3	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	14
7.3.1	Plan de seguridad vial.....	15
7.3.2	Programa de Inspecciones.....	16
7.4	Preparación y respuesta ante emergencia – Plan de ayuda mutua.....	17
7.4.1	Desarrollo del Plan de Emergencias.....	17
7.4.2	apacitación y Entrenamiento para Emergencias.....	18
7.5	Inducción, reinducción y capacitación.....	19
7.5.1	Contenidos del Programa de Inducción y Reinducción SST.....	19
7.6	Evaluación de la Gestión del SG-SST – Periodo 2025.....	21
7.7	Gestión Ambiental.....	22
7.8	Control y seguimiento Contratistas y Proveedores.....	24
7.8.1	Lineamientos para contratistas y proveedores.....	24
7.8.2	Responsabilidades del Supervisor del Contrato.....	24
7.9	Cobertura de las Actividades del Plan de Trabajo 2026.....	25
7.10	Enfoque Estratégico.....	25
7.11	Control documental y operativo.....	25
7.12	Inducción y seguimiento.....	25
7.13	Prevención de incidentes y accidentes.....	26
7.14	Comunicación de partes interesadas.....	26
7.14.1	Estrategia de Comunicación Interna y Externa.....	26
7.14.2	Comunicación y Conmemoración de Fechas Especiales.....	27
7.15	Rendición de cuentas.....	28
7.16	Auditorias.....	29
7.16.1	Auditorías Internas.....	29
7.16.2	Resultados de las Auditorías primaria - Internas 2025.....	29
7.16.3	Resultados de las Auditorías Control Interno - Internas.....	30

7.16.4	Resultado de Auditoria de ICONTEC	31
7.17	Revisión por la Alta Dirección	32
7.18	Medición	34
7.19	Resultados esperados	34
8.	RECURSOS	35
9.	RESPONSABLES	36
10.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	36
11.	RIESGOS	36
12.	SEGUIMIENTO	37

Tablas

Tabla 1	Resultados autoevaluación estándares mínimos	9
Tabla 2	Análisis de identificación de riesgos y valoración de peligros	10
Tabla 3	Auditoría Interna Primaria	30
Tabla 4	Resultados Auditoria Control Interno	31
Tabla 5	Indicadores SGSST	33
Tabla 7	Riesgos operacionales del proceso	36

Figuras

Figura 1	Programa Medicina Preventiva y del Trabajo	8
Figura 2	Programa Higiene y Seguridad Industrial	8
Figura 3	Niveles de Riesgo Psicosocial	13
Figura 4	Tema de interés de capacitación SGSST	21
Figura 5	Calificación gestión SGSST 2025	22
Figura 6	Cultura Ambiental	23
Figura 7	Medios de Comunicación	27
Figura 8	Ciclo PHVA SGSST	29

1. PRESENTACIÓN

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía ha implementado y mantenido el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el firme compromiso de la Alta Dirección, orientado a la promoción del autocuidado, la adopción de buenas prácticas laborales y la generación de entornos de trabajo seguros y saludables. Lo anterior, en concordancia con las políticas institucionales y en estricto cumplimiento de la normatividad legal vigente, en especial el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la certificación NTC ISO 45001:2018 y las disposiciones aplicables del Sistema General de Riesgos Laborales.

Durante la vigencia 2025, se registraron tres (3) accidentes laborales, los cuales fueron debidamente investigados y cerrados conforme a los procedimientos establecidos. Se mantiene un índice de accidentalidad mortal del 0 % y cero (0) diagnósticos de enfermedad laboral, evidenciando la efectividad de las medidas preventivas y de control implementadas por la Entidad.

La Caja continúa con la ejecución y seguimiento de tres (3) Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) enfocados en los factores de riesgo cardiovascular, osteomuscular y psicosocial. En el marco del PVE psicosocial, se realiza seguimiento al personal identificado con niveles de riesgo medio y alto, de acuerdo con los resultados de las mediciones aplicadas, con el objetivo de prevenir enfermedades asociadas al estrés laboral. Como estrategias de promoción y prevención, se desarrollan capacitaciones, talleres y campañas de salud mental que fortalecen el bienestar integral de los trabajadores. Adicionalmente, como parte del enfoque de mejora en infraestructura y accesibilidad, se realizó la instalación de señalización en sistema braille en los puntos de atención y en la sede principal, contribuyendo a la inclusión y al adecuado desplazamiento del personal y usuarios en condición de discapacidad.

Mediante el Instructivo 002 de 2021, se actualizaron las responsabilidades y autoridades del SG-SST, en donde se establecen como dependencias responsables las Subgerencias, Oficinas Asesoras, jefes y líderes de proceso; y por funciones, el proceso de Gestión de Apoyo y Logística, a través de las áreas de Talento Humano, Contratación, Gestión Documental y Servicios Administrativos. Así mismo, los supervisores de contrato deben conocer, aplicar y velar por el cumplimiento de esta normatividad, y todos los funcionarios, independientemente de su forma de vinculación, deben participar activamente y asumir su

responsabilidad frente al compromiso con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las actividades planeadas y ejecutadas en el presente Plan de Trabajo Anual se articulan con el Plan de Bienestar y Capacitación, con el propósito de garantizar el cumplimiento legal, fortalecer la cultura de prevención y autocuidado, y contribuir al mantenimiento de la certificación NTC ISO 45001:2018. Esta norma constituye una herramienta fundamental para el control de los riesgos identificados, la toma de conciencia organizacional y la mejora continua, permitiendo brindar entornos de trabajo seguros, promover estilos de vida y trabajo saludable y consolidar una gestión eficaz en seguridad y salud en el trabajo.

2. ALCANCE

El Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía aplica a todos los servidores públicos, colaboradores, contratistas y subcontratistas, independientemente de su modalidad o tipo de vinculación laboral.

Así mismo, el SG-SST tiene alcance sobre todos los procesos institucionales, actividades administrativas, operativas y de apoyo, así como sobre los puntos de atención y sedes de la Entidad a nivel nacional, en los cuales se desarrollen actividades bajo control o influencia de la Caja.

3. DURACIÓN

El plan de trabajo anual tiene una vigencia para el año 2026.

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), mediante el control eficaz de los riesgos laborales, la promoción del autocuidado, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y el

cumplimiento de la normatividad vigente, garantizando entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos, en concordancia con la NTC ISO 45001:2018.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar peligros, evaluar y reducir los riesgos y gestionar los controles establecidos para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- Ejecutar los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante actividades de capacitación, que permitan fomentar la participación de los trabajadores en la identificación de peligros y factores de riesgo, con el fin de generar una cultura de autocuidado para la prevención de lesiones y enfermedades laborales.
- Cumplir la normativa vigente y demás requisitos aplicables a la Entidad, para mantener la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. MARCO NORMATIVO

- Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2191 de 2022, Por medio de la cual se regula la desconexión laboral
- Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Ley 2365 de 2024, Adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Decreto 555 de 2022, Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto.
- Decreto 649 de 2022, Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa.
- Decreto 172 de 2022, Crea la Comisión Intersectorial del Gabinete Presidencial para la Acción Climática, promoviendo la integración de la gestión del cambio climático en las políticas públicas y organizacionales.
- Decreto 0728 de 2025, Adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, y se establecen acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.
- Directiva Presidencial 01 de 2024, Impartió instrucciones para reforzar las medidas de ahorro de agua y energía eléctrica por parte de las entidades de la Rama Ejecutiva, contribuyendo a entornos laborales sostenibles y responsables.

- Resolución 1401 de 2007 que reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Resolución 2404 de 2019 Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 089 de 2019 Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.
- Resolución 0312 de febrero de 2019, por la cual se establecen los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.
- Circular 26 de 2023 Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Ley 2365 de 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.
- Norma Técnica Colombiana ISO 45001:2018, Establece los requisitos para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientados a prevenir lesiones y deterioro de la salud, garantizar condiciones laborales seguras y promover la mejora continua.
- Reforma Laboral Gobierno Nacional
En el marco de las reformas normativas impulsadas por el Gobierno Nacional en materia laboral, orientadas a fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores, la promoción del trabajo decente, la salud mental, la prevención de la violencia en el ámbito laboral y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incorpora acciones alineadas con estos principios, en coherencia con la normatividad vigente y aquellas disposiciones que entren en vigor conforme a la expedición y reglamentación correspondiente.

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN/PROYECTO

Durante la vigencia 2026, y en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la Entidad reafirma su compromiso con el cumplimiento de los estándares establecidos en la Resolución 0312 de 2019, mediante una gestión orientada al mejoramiento de la calidad de vida, el fortalecimiento de la cultura del autocuidado, la participación activa y el reporte oportuno en todos los niveles de la organización, con el acompañamiento de los comités del SG-SST.

La Alta Dirección ratifica su compromiso con el mantenimiento de la certificación NTC ISO 45001:2018, asignando los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Trabajo Anual 2026, priorizando los diagnósticos de salud, la gestión del riesgo, la promoción de la salud mental y la prevención de accidentes laborales. Este Plan se formula a partir de la actualización de la matriz de

peligros y valoración de riesgos de la sede principal y los puntos de atención a nivel nacional, considerando los resultados de auditorías, indicadores y programas ejecutados en la vigencia 2025, como base para el fortalecimiento del SG-SST y la mejora continua de los procesos institucionales.



Figura 1 Programa Medicina Preventiva y del Trabajo

Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)



Figura 2 Programa Higiene y Seguridad Industrial

Fuente: (Área de Talento Humano, 2025)

7.1 AUTOEVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICOS

7.1.1 Resultados autoevaluación estándares mínimos 2025

En cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 y la Circular 071 de 2020 del Ministerio del Trabajo, se realizó el reporte de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), obteniendo un resultado de cumplimiento del 100 %.

Tabla 1 Resultados autoevaluación estándares mínimos

Código CRU	Riesgo	Actividad Económica
364992	Riesgo I	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO FINANCIERO, EXCEPTO LAS DE SEGUROS Y PENSIONES N.E.P., INCLUIVE EL FROGRAMENTO DE CREDITO PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA POR INSTITUCIONES FINANCIERAS ESPECIALIZADAS QUE NO RECIBEN DEPÓSITOS COMO LA CASA DE VIVIENDA MILITAR Y LAS ACTIVIDADES FINANCIERAS DE LAS CASAS DE COMPENSACIÓN AFILIADA.

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
Primer	1	Recursos	1.1 Recursos financieros, recursos humanos, y de otro índole requeridos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	0.90	Cumple totalmente	0.90
Primer	1	Recursos	1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	0.90	Cumple totalmente	0.90

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION	
Actuar	7	Mejoramiento	7.1 Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.50	Cumple totalmente	2.50
Actuar	7	Mejoramiento	7.1 Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARI.	2.50	Cumple totalmente	2.50
Total Valor Estándar Valores Mínimos de Calificación						100.00	

Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, o III, de conformidad con los Estándares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna "No Aplica" frente al ítem correspondiente.

El presente formulario es documento público. La información aquí consignada debe ser veraz. La inclusión de manifestaciones falsas estará sujeta a las sanciones contempladas en la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano (artículos 287, 288, 291, 294).

Fecha y hora de generación del Reporte: 3/20/2025 9:44 AM
Fecha de Diligenciamiento: 3/20/2025

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

7.2 PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

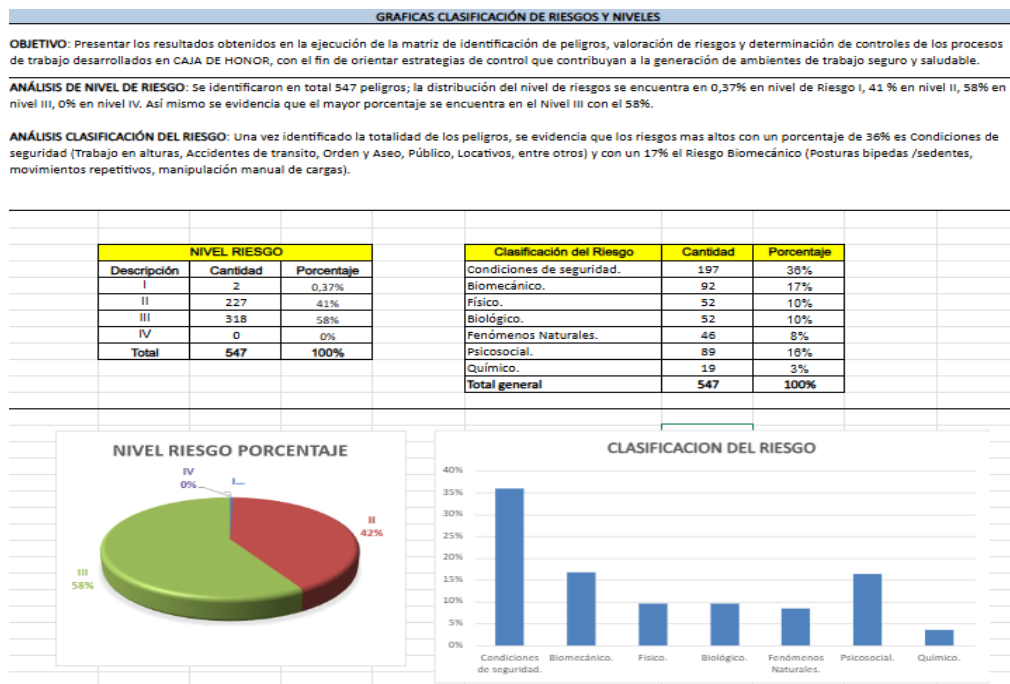
El Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo tiene como finalidad la promoción y prevención de la salud de los trabajadores frente a los factores de riesgo laborales, mediante el seguimiento permanente de sus condiciones de salud y la adopción de medidas que favorezcan espacios y condiciones de trabajo seguras, adecuadas y acordes con sus capacidades. Así mismo, el programa orienta la recomendación de puestos y ambientes laborales óptimos, que permitan a los trabajadores desarrollar sus actividades de manera eficiente y sin limitaciones. Para la vigencia 2026, las acciones de intervención se definen con base en los resultados de la identificación de peligros, el diagnóstico de las condiciones de salud y el análisis de los indicadores obtenidos durante

la vigencia 2025, como insumos para la toma de decisiones, el fortalecimiento de los programas de promoción y prevención y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.2.1 Análisis Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos

Con el propósito de controlar los riesgos asociados a las actividades desarrolladas en Caja Honor, la Entidad adoptó la metodología establecida en la Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos – GTC 45, mediante la cual se realiza de manera sistemática la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos y la definición de los controles necesarios en cada área de trabajo. Los resultados obtenidos de la matriz de peligros permiten priorizar los riesgos significativos y establecer medidas de intervención orientadas a la eliminación, sustitución, control de ingeniería, controles administrativos y uso de elementos de protección personal, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y proteger la salud y seguridad de los funcionarios, servidores públicos y demás colaboradores. Esta información constituye un insumo fundamental para la formulación de planes, programas y actividades del SG-SST para la vigencia 2026, como parte del enfoque de mejora continua y cumplimiento normativo.

Tabla 2 Análisis de identificación de riesgos y valoración de peligros



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

De acuerdo con los resultados de la identificación de peligros y valoración de riesgos, se identificaron 547 peligros, con una mayor concentración en:

- Nivel de Riesgo III (58 %) y Nivel II (41 %), lo que evidencia la necesidad de intervenciones prioritarias de control.
- Predominan los riesgos por Condiciones de Seguridad (36 %), Riesgo Biomecánico (17 %) y Riesgo Psicosocial (16 %), los cuales representan el mayor impacto potencial sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

El Plan de Acción definido a partir de los resultados de la matriz de peligros permite priorizar la intervención de los riesgos más significativos, especialmente aquellos relacionados con condiciones de seguridad, factores biomecánicos y psicosociales. La implementación de estas acciones durante la vigencia 2026 contribuirá a fortalecer el SG-SST, reducir la exposición al riesgo, prevenir accidentes y enfermedades laborales y promover una cultura de autocuidado y mejora continua en Caja Honor.

7.2.2 Sistema de vigilancia epidemiológico cardiovascular y estilos de vida y trabajo saludable

Este sistema se implementa durante la vigencia 2026 con el propósito de promover estilos de vida saludables, orientados a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades en los funcionarios de la Entidad. Así mismo, busca disminuir y controlar el ausentismo laboral. El programa orienta y sensibiliza a los funcionarios sobre la importancia de adoptar hábitos de vida saludables y fortalecer el autocuidado, contribuyendo al bienestar integral, la productividad y la mejora continua de las condiciones de salud y trabajo.

Propósito: Promover hábitos y entornos de trabajo saludables para prevenir enfermedad común y laboral, y reducir el ausentismo por incapacidades, tomando como línea base los resultados 2025.

Base técnica (Informe de Salud 2025)

- **Sedentarismo:** 68,02 % de trabajadores no realiza actividad física.
- **IMC alterado:** 56,39 % con sobrepeso/obesidad.
- **Consumos:** 2,03 % tabaquismo; 15,40 % alcohol; 0 % SPA.
- **Accidentalidad:** 0,58 %; 0 % enfermedad laboral.
- **Recomendaciones más indicadas:** actividad física (68,8 %), control de peso y nutrición (63,9%), uso de bloqueador (50,2 %), pausas activas (47,67 %), corrección visual (37,5 %).

Líneas de acción y actividades

Línea A. Actividad física y control de sedentarismo (68,02 % sedentarismo)

- Jornadas semanales de **actividad física** (30–45 min) por sede/punto de atención.
- Reto 90 días: plan progresivo (cardio + fuerza básica) con seguimiento.

- Convenios con EPS/Caja de Compensación para clubes de caminata y clases guiadas.
- Pausas activas (3–5 min) 2 veces por jornada.
-

Línea B. Nutrición y control del peso (*IMC alterado 56,39 %*)

- Valoración y consejería nutricional a casos con IMC ≥ 25 ; plan de metas trimestrales.
- Campañas “Plato saludable”.
- Medición semestral de IMC y perímetro abdominal (cierre la brecha de datos 2025).
- Jornadas educativas de riesgo cardio metabólico y hábitos.

Línea C. Promoción de no consumo (*Tabaquismo 2,03 %; Alcohol 15,40 %; SPA 0 %*)

- Refuerzo de ambientes 100 % libres de humo.
- Educación sobre consumo responsable de alcohol y riesgos en salud.
- Mantener vigilancia y actividades de prevención SPA.

Línea D. Cultura de seguridad y ausentismo (*accidentalidad 0,58 %*)

- Capacitación en reporte de condiciones/actos inseguros y aprendizaje de incidentes.
- Seguimiento mensual del ausentismo por diagnóstico, área y causal prevenible.
- Inspecciones locativas y cierre de acciones correctivas.

Se requiere un programa 2026 centrado en actividad física, nutrición y control del peso, con refuerzo en pausas activas, manteniendo la baja accidentalidad.

7.2.3 Sistema de vigilancia epidemiológico visual

Este sistema se enfoca en promover y proteger la salud visual de los trabajadores de la Entidad durante la vigencia 2026, mediante la identificación temprana de alteraciones visuales, la mejora de las condiciones ambientales de iluminación y la implementación de prácticas de autocuidado visual, con el fin de prevenir la fatiga visual, disminuir molestias oculares y contribuir al bienestar y desempeño laboral.

De acuerdo con los resultados del Informe de Salud 2025, se identificó que el 22,38 % de los trabajadores presenta trastornos de la refracción, asociados principalmente al trabajo administrativo con uso permanente de pantallas de visualización de datos (PVD). Así mismo, el 48,55 % de los trabajadores se encuentra expuesto a riesgo físico por iluminación, lo que evidencia la necesidad de fortalecer acciones de promoción, prevención y control en salud visual para la vigencia 2026.

Propósito: Prevenir alteraciones visuales asociadas al trabajo administrativo.

- Salud visual: 22,38 % con trastornos de refracción, 48,55 % iluminación

Línea A. Salud visual e iluminación (22,38 % con trastornos de refracción)

- Programa de pausas visuales 20-20-20 y ergonomía del puesto con pantalla.
- Verificación y ajustes de iluminación (niveles lux, deslumbramientos y contrastes).
- Campaña de corrección visual (monturas/lentes) y control anual de optometría.

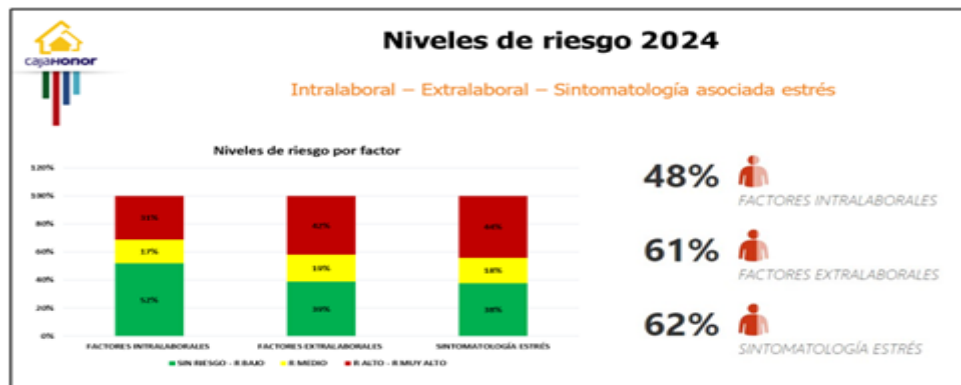
Se requiere un programa 2026 centrado en salud visual, con refuerzo en iluminación y pausas activas visuales y manteniendo la baja accidentalidad.

7.2.4 Sistema de vigilancia epidemiológico riesgo psicosocial

Para la vigencia 2026, este sistema diseñará e implementará estrategias individuales y colectivas orientadas a favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, con el propósito de fortalecer el bienestar integral y elevar los niveles de eficiencia, desarrollo y satisfacción del talento humano de la Entidad. Así mismo, se articula de manera transversal con el Plan de Bienestar, el Plan de Capacitación y la Planeación Estratégica, mediante la ejecución de actividades coordinadas y complementarias, enfocadas en la promoción de la salud mental, la prevención de los factores de riesgo psicosocial y el fortalecimiento de una cultura organizacional saludable.

Propósito: Reducción del nivel de exposición a factores psicosociales priorizados, mejora del clima laboral y aumento de la participación en acciones de salud mental y bienestar emocional.

Figura 3 Niveles de Riesgo Psicosocial



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

Línea A. Salud mental y factores psicosociales

- Talleres de manejo del estrés, autocuidado y desconexión laboral.
- Fortalecer convenios de atención psicológica (Protocolo de atención).
- Acciones de convivencia laboral y prevención del acoso (articuladas con Comité).
- Habilidades blandas, valores corporativos y liderazgo.
- Estrés con enfoque en psicología positiva.
- Capacitación en primeros auxilios psicológicos (personal certificado)
- Kit emocional
- Actividades de bienestar
- Acondicionamiento físico – jornadas deportivas

7.2.5 Sistema de vigilancia epidemiológico osteomuscular

Este sistema se orienta a la prevención de los trastornos osteomusculares relacionados con el trabajo, mediante la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo biomecánicos presentes en los puestos de trabajo, contribuyendo al bienestar integral de los trabajadores y a la reducción del ausentismo laboral. De acuerdo con los resultados del Informe de Salud 2025, donde se evidencia una alta exposición a riesgos por postura (51,45 %) y movimiento repetitivo (43,02 %), se hace necesario fortalecer acciones de promoción y prevención, enfocadas en la disminución del sedentarismo y la adopción de prácticas ergonómicas saludables.

Propósito: Reducir la exposición al riesgo ergonómico y prevenir trastornos musculoesqueléticos.

Línea A. Riesgo ergonómico

- Implementar pausas activas y jornadas de sensibilización ergonómica.
- Realizar evaluaciones ergonómicas de puestos de trabajo.
- Ajustar mobiliario y herramientas según las necesidades del trabajador.
- Capacitar en higiene postural y técnicas de levantamiento de cargas.
- Articular acciones con el Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular
- Implementación sistemática de pausas activas y pausas ergonómicas.
- Seguimiento a trabajadores con diagnósticos osteomusculares.

Se requiere un programa 2026 centrado en actividad física y talleres de ergonomía, ajustes de puestos de trabajo, sensibilización en higiene postural y realización de pausas activas.

7.3 PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Tiene como objetivo identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales presentes en los lugares de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores. Este programa constituye una actividad fundamental de intervención y direccionamiento, ya que permite anticipar y detectar oportunamente los riesgos que pueden surgir durante el desarrollo de las labores y que podrían desencadenar accidentes de trabajo.

Para garantizar su eficacia, este programa se articula con los diferentes componentes estratégicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incluidos en el Plan Anual. Entre ellos se destacan:

- **Plan de Emergencias:** Aporta información clave para la identificación de amenazas, vulnerabilidades y condiciones del entorno que puedan afectar la seguridad de los trabajadores.
- **Plan de Seguridad Vial:** Contribuye con el reconocimiento de riesgos asociados al desplazamiento laboral y la operación de vehículos institucionales o de servicio.
- **Programa de Inspecciones:** Permite detectar condiciones subestándares en los ambientes de trabajo mediante evaluaciones sistemáticas, generando datos esenciales para la intervención y control de los riesgos.

La integración de estos resultados fortalece el proceso de toma de decisiones y orienta la ejecución de acciones específicas durante el periodo anual. De esta forma, se asegura el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión, la mejora continua de los ambientes de trabajo y la protección de la salud de los trabajadores.

7.3.1 Plan de seguridad vial

El Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), identificado con el formato código AS-NA-PL-001, constituye un instrumento institucional orientado a promover hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías. Su finalidad es prevenir los riesgos derivados de la movilidad, reducir la accidentalidad vial y minimizar los efectos negativos asociados a los desplazamientos laborales o relacionados con el servicio.

El PESV de Caja Honor fue adoptado mediante la Resolución 576 de noviembre de 2019, y se encuentra articulado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para garantizar su seguimiento, control y evaluación dentro del ciclo de mejora continua. Esta integración permite que las acciones de seguridad vial hagan parte de la planeación anual de la entidad de manera estructurada y estratégica.

- **Articulación con la Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos**

Para el Plan Anual de SST 2026, las actividades del PESV se diseñan con base en los resultados de la identificación de peligros, la valoración de riesgos y el análisis de incidentes y eventos de movilidad registrados en periodos anteriores. Estas actividades estarán orientadas a fortalecer las competencias de los actores viales vinculados a Caja Honor, incluyendo conductores, funcionarios, contratistas y demás personas que intervienen en procesos de desplazamiento interno o externo.

Los procesos líderes del cumplimiento del PESV durante el año 2026 son:

- Área de Servicios Administrativos: Responsable de la coordinación general, control operativo de vehículos institucionales, seguimiento a la infraestructura y gestión documental correspondiente.
- Área de Talento Humano: Encargada de apoyar los procesos de capacitación, desarrollo de competencias y actividades de sensibilización para la prevención de incidentes viales.

Ambas áreas consolidarán reportes y harán seguimiento mensual, trimestral y anual a los indicadores definidos en el Plan.

7.3.2 Programa de Inspecciones

El Programa de Inspecciones de Seguridad constituye una herramienta fundamental para la promoción de ambientes laborales seguros y saludables. Su aplicación garantiza el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), permitiendo identificar de manera oportuna condiciones y actos inseguros que puedan afectar la integridad de los funcionarios.

Este programa establece los lineamientos necesarios para ejecutar inspecciones sistemáticas, eficientes y orientadas a la prevención de riesgos laborales. Su correcta implementación contribuye a la reducción de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, fortaleciendo así las condiciones de trabajo y la eficiencia en el desarrollo de las actividades institucionales.

- Participación del COPASST y Brigada de Emergencias

En cumplimiento de la normativa, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) deberá participar en todas las inspecciones programadas y no programadas definidas por el SGSST. De igual manera, los miembros de la Brigada de Emergencias participarán en las inspecciones de equipos y elementos de emergencia, siguiendo la periodicidad establecida.

Una vez definido el cronograma anual de inspecciones, este será comunicado formalmente mediante correo electrónico y/o durante las reuniones mensuales al COPASST y a la Brigada, con el fin de garantizar su participación activa.

- Socialización y Seguimiento

Durante las reuniones del COPASST, con una frecuencia mínima trimestral, se deberán socializar los hallazgos derivados de las inspecciones realizadas, junto con los resultados del indicador de condiciones inseguras. Adicionalmente, se verificará el avance y la eficacia de las acciones correctivas establecidas.

- Tipos de Inspecciones

1. **Inspecciones Planeadas:** Se desarrollan conforme al cronograma establecido y se caracterizan por:

- Enfocarse en áreas o procesos considerados críticos, según los factores de riesgo identificados.
- Realizarse con base en listas de verificación previamente diseñadas para los riesgos específicos de la entidad.
- Tener objetivos definidos sobre los aspectos a evaluar.
- Detectar oportunamente condiciones o situaciones no evidentes que puedan generar incidentes o accidentes.
- Promover la participación de los colaboradores de la dependencia inspeccionada, así como de sus jefes inmediatos o supervisores contractuales.

2. Inspecciones No Planeadas: Se realizan de forma esporádica y responden a:

- Cambios locativos.
- Reportes de condiciones o actos inseguros.
- Situaciones imprevistas que representen un riesgo para los funcionarios o que vulneren la seguridad en las instalaciones.

Estas inspecciones permiten intervenir de manera inmediata para corregir situaciones que afectan la seguridad durante el desarrollo normal de las actividades.

7.4 Preparación y respuesta ante emergencia – Plan de ayuda mutua

El Plan de Emergencias constituye el conjunto de procedimientos, recursos y estrategias organizadas para prevenir, preparar y responder de manera adecuada ante incidentes, urgencias, contingencias o desastres que puedan afectar la vida de las personas, los bienes institucionales y el entorno. Su finalidad es minimizar las consecuencias derivadas de situaciones de emergencia mediante el uso eficiente de los recursos técnicos, humanos y logísticos disponibles.

Para la vigencia 2026, la Entidad actualizará, con el acompañamiento de la ARL, los Planes de Emergencia tanto de la sede principal como de los puntos de atención a nivel nacional. Posteriormente, estos serán divulgados a todas las partes interesadas, fortaleciendo así la cultura de prevención y seguridad al interior de la organización.

Asimismo, se continuará impulsando los Planes de Ayuda Mutua, orientados a promover la cooperación y el apoyo recíproco entre empresas del sector, permitiendo una respuesta articulada ante amenazas comunes y contribuyendo a la protección de la vida y la integridad de las personas.

7.4.1 Desarrollo del Plan de Emergencias

El Plan de Emergencias se fortalecerá a través de actividades de formación, capacitación, actualización y preparación en temas relacionados con:

- Atención de urgencias y primeros auxilios.
- Manejo de emergencias y eventos críticos.
- Respuesta ante contingencias y desastres.
- Coordinación institucional y activación de rutas de atención.

Se garantizará la atención en tiempo real de situaciones que requieran primeros auxilios, estabilización y traslado del paciente mediante el servicio de área protegida (ambulancia medicalizada y transporte asistencial).

7.4.2 apacitación y Entrenamiento para Emergencias

Con el fin de asegurar un desempeño adecuado de los grupos responsables durante una emergencia, se capacitará y entrenará a los integrantes de la Brigada de Emergencias y al talento humano de la Entidad en los siguientes temas:

- **Primeros Auxilios – Nivel II**

- Generalidades: bioseguridad, valoración primaria y secundaria del paciente, entrega segura del paciente.
- Manejo de fracturas y lesiones osteomusculares: esguinces, luxaciones, desgarros, ferulización y vendajes.
- Manejo de lesiones en tejidos blandos: heridas, quemaduras, control de hemorragias.
- Signos vitales y botiquín: pulso, respiración, temperatura, presión arterial, contenidos y uso del botiquín, técnicas de camillaje.

- **Manejo de Emergencias**

- Prevención y control del fuego: teoría del fuego, uso y operación de extintores. (Nivel II)
- Evacuación y rescate: técnicas de evacuación, rutas, puntos de encuentro y rescate básico. (Nivel II)

- **Gestión y Coordinación**

- Sistema de Comando de Incidentes (SCI) para COE y Brigada de Emergencias. (Nivel I)
- Apoyo y desarrollo de simulacros institucionales. (Nivel I)
- Primeros Auxilios Psicológicos – PAP. (Nivel I)

- **Simulacros Institucionales:** Como parte de la preparación interna ante amenazas identificadas, se realizarán cuatro simulacros institucionales, orientados a fortalecer capacidades de respuesta y evaluar la efectividad del Plan de Emergencias:

1. Simulacro por amenaza eléctrica
2. Simulacro ante asonada - manifestaciones
3. Simulacro de Primeros Auxilios Psicológicos (caso de paciente en crisis)

4. Simulacro ante Sismo.

Cada simulacro deberá incluir:

- Fase de planeación
- Fase de ejecución
- Fase de evaluación
- Informe final y acciones de mejora

Estos ejercicios permitirán medir el tiempo de respuesta, evaluar la articulación entre los equipos de emergencia, identificar oportunidades de mejora y garantizar la protección del personal.

7.5 Inducción, reinducción y capacitación

El proceso de inducción y reinducción de la Entidad se articula con el Plan Institucional de capacitación, garantizando que todos los funcionarios, contratistas y personal nuevo reciban la información esencial para comprender y aplicar los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

La inducción se desarrolla para todas las personas que ingresan a la Entidad, mientras que la reinducción se realiza anualmente, asegurando la actualización y refuerzo de los conocimientos mínimos necesarios para la prevención de riesgos y el cumplimiento normativo.

Durante estos procesos se abordan los siguientes temas:

7.5.1 Contenidos del Programa de Inducción y Reinducción SST

- **Aspectos generales y marco legal**
 - Legislación básica aplicable al SGSST.
 - Obligaciones del empleador y trabajadores según normativa vigente.
- **Política y objetivos del SGSST**
 - Presentación de la política institucional.
 - Objetivos estratégicos del Sistema y su impacto en la mejora continua.
- **Política de prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas**
 - Lineamientos institucionales para la prevención y control del consumo.
 - Canales de apoyo y rutas de orientación.
- **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**
 - Normas internas para la prevención de riesgos y el cumplimiento disciplinario.

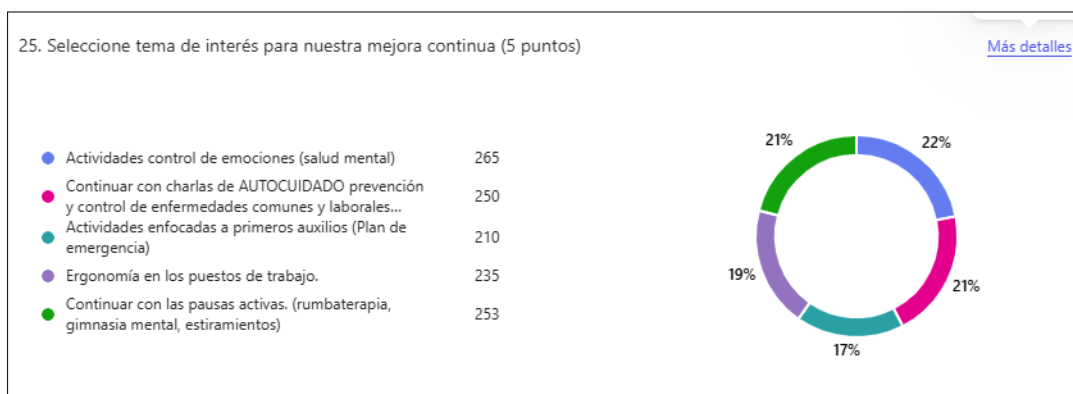
- Restricciones, permisos y comportamientos esperados.
- **Derechos, deberes y responsabilidades de los trabajadores**
- Responsabilidades frente al SGSST.
- Mecanismos de participación y reporte.
- **Identificación de riesgos y peligros ocupacionales**
- Principales peligros asociados a los procesos.
- Medidas de control implementadas por la Entidad.
- Uso adecuado del EPP cuando aplique.
- **Salas Amigas de la Familia Lactante**
- Ubicación, acceso y lineamientos de uso.
- Beneficios para el bienestar laboral.
- **Comités Institucionales**
- **COPASST – Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:**
- Funciones, responsabilidades y conformación.
- **Comité de Convivencia Laboral:**
- Funciones, roles de los integrantes y ruta para atención de conflictos.
- **Plan de Emergencias**
- Procedimientos de actuación ante eventos críticos.
- Rutas de evacuación, puntos de encuentro y zonas seguras.
- Brigadistas por piso y roles definidos.
- **Diferencia entre accidente e incidente laboral**
- Conceptos, ejemplos y criterios para la clasificación.
- **Procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo**
- Canales de notificación inmediata.
- Tiempo de reporte, responsables y documentos requeridos.
- Activación de investigación y acciones correctivas.

Para la vigencia 2026, se consolidaron las necesidades de capacitación reportadas por los trabajadores a través de los mecanismos institucionales de consulta. La priorización de temáticas se realizó considerando:

- Nivel de exposición al riesgo.
- Hallazgos derivados de inspecciones, programas de vigilancia y resultados del año 2025.
- Sugerencias y requerimientos expresados por los funcionarios.

En función de estas respuestas, el plan de capacitación se enfocará en fortalecer actividades formativas transversales, orientadas a dar cumplimiento a lo esperado por los trabajadores y a las necesidades detectadas en el SG-SST.

Figura 4 Tema de interés de capacitación SGSST



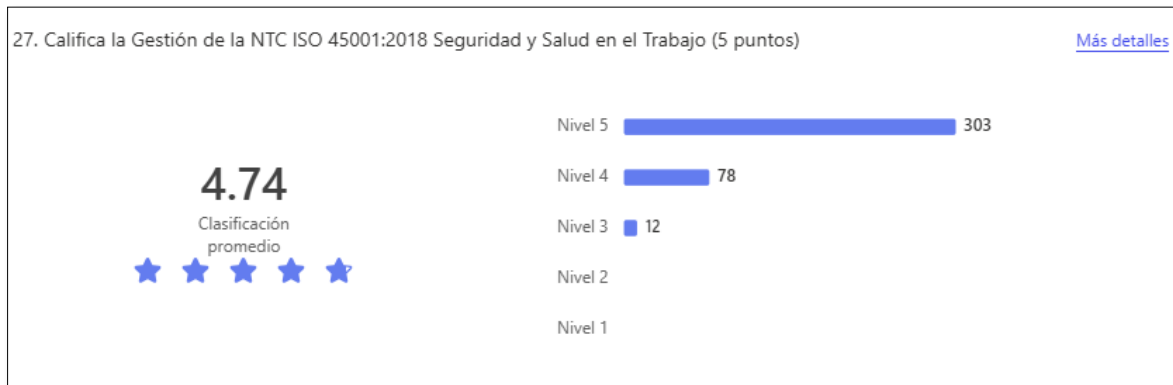
Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

7.6 Evaluación de la Gestión del SG-SST – Periodo 2025

Como parte del proceso de mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), durante el periodo 2025 se realizó la evaluación de la percepción de los funcionarios y colaboradores respecto a la gestión desarrollada en la vigencia. Esta valoración se obtuvo mediante encuestas institucionales aplicadas a los trabajadores, en las cuales se recogieron apreciaciones sobre el cumplimiento de actividades, la pertinencia de las acciones preventivas y la efectividad de los programas implementados.

Los resultados reflejaron una calificación satisfactoria de 4.74 sobre 5.0, lo que evidencia un alto nivel de aceptación, conformidad y reconocimiento frente al trabajo ejecutado desde el SG-SST durante el periodo evaluado. Este resultado demuestra el compromiso institucional con la protección, seguridad y bienestar de todos los funcionarios, así como la efectividad de las estrategias implementadas para fortalecer la cultura del autocuidado y la prevención de riesgos.

Figura 5 Calificación gestión SGSST 2025



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

En coherencia con estos resultados, para la vigencia 2026 se continuará impulsando acciones orientadas a robustecer la mejora continua del SG-SST, mediante:

- El fortalecimiento de los programas de prevención y promoción.
- La actualización permanente de los controles operativos y administrativos.
- La ampliación de los canales de participación y comunicación.
- La consolidación de actividades formativas alineadas con las necesidades de los trabajadores.
- El seguimiento a indicadores que permitan evaluar el desempeño del sistema.

Este ejercicio de evaluación constituye un insumo clave para la planeación estratégica del SG-SST, permitiendo identificar oportunidades de mejora y reafirmar el compromiso institucional con la seguridad, salud y bienestar laboral.

7.7. Gestión Ambiental

El Plan de Trabajo Ambiental 2026 tiene como propósito establecer las estrategias, acciones y medidas orientadas a la prevención, mitigación y compensación de impactos ambientales derivados de las actividades institucionales, así como fortalecer la resiliencia climática y la gestión sostenible en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La gestión ambiental se integra con el SG-SST considerando que la degradación ambiental y el cambio climático incrementan los riesgos para la salud, la seguridad y las condiciones laborales de los trabajadores (calor extremo, calidad del aire, emergencias, entre otros). Por ello, este plan articula acciones operativas, de formación y de cultura organizacional que aporten a un ambiente de trabajo saludable y sostenible.

Para esta vigencia, se implementarán acciones que permitan reducir los impactos ambientales generados por la entidad, fortalecer la adaptación al cambio climático y promover condiciones de trabajo seguras y saludables mediante la integración de la gestión ambiental con el SG-SST.

El cambio climático incrementa riesgos operativos y laborales como:

- Aumento de temperaturas y estrés térmico.
- Deterioro de la calidad del aire.
- Mayor probabilidad de inundaciones y fuertes lluvias que afectan desplazamientos y sedes.
- Incremento de riesgos eléctricos por variaciones climáticas.
- Mayor presencia de vectores biológicos.

Por esto, el Plan Ambiental 2026 se articula con los planes y programas del SG-SST:

- Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias.
- Actividades de Gestión de Riesgos Físicos, Químicos y Biológicos.
- Plan de Seguridad Vial.
- Actividades de Estilos de Vida y Trabajo Saludable.

Figura 6 Cultura Ambiental



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

7.8 Control y seguimiento Contratistas y Proveedores

Para la vigencia 2026, se establece como línea estratégica del SG-SST el fortalecimiento del control y seguimiento de contratistas y proveedores, garantizando que cada proceso contractual cumpla con los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con los estándares internos definidos por la Entidad.

Este proceso busca asegurar que todas las actividades ejecutadas por terceros se realicen en condiciones seguras, minimizando riesgos y previniendo incidentes, accidentes o afectaciones ambientales y operativas dentro de la Entidad.

7.8.1 Lineamientos para contratistas y proveedores

La Entidad cuenta con un Manual Interno de Contratación, donde se encuentran definidos los requisitos mínimos, documentos y entregables exigidos en:

- Fase precontractual
- Fase contractual
- Fase de ejecución y cierre

Estos requisitos incluyen aspectos administrativos, técnicos, financieros y de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, en concordancia con la normatividad vigente. Las actividades de control y verificación serán acompañadas por:

- Área de Compras y Contratación
- Área de Talento Humano – profesional de SG-SST
- Supervisor de contrato.

7.8.2 Responsabilidades del Supervisor del Contrato

Los supervisores de contrato cumplen un rol fundamental en la verificación del cumplimiento de las obligaciones del contratista relacionadas con el SG-SST. Sus responsabilidades incluyen:

- Validar que el contratista entregue los documentos exigidos según el tipo de actividad y nivel de riesgo.
- Verificar el cumplimiento de la normativa en SST aplicable al objeto contractual.

- Confirmar que los trabajadores del contratista estén afiliados y activos en seguridad social.
- Hacer seguimiento a la implementación del SG-SST del contratista cuando aplique.
- Reportar oportunamente cualquier incidente, condición insegura o desviación.

Este proceso se desarrollará con el acompañamiento del área de Talento Humano y profesional del SG-SST para garantizar un control integral.

7.9 Cobertura de las Actividades del Plan de Trabajo 2026

El Plan de Trabajo SGSST 2026 incluye actividades aplicables a todos los: Contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes que desarrollen actividades en las instalaciones

De manera transversal, las capacitaciones, inspecciones, inducciones y campañas contempladas en el plan abarcarán a todos los terceros vinculados durante la ejecución contractual.

Esto garantiza que las acciones en materia de prevención, promoción y control del riesgo no solo beneficien a los funcionarios de planta, sino también a quienes ejecutan actividades para la Entidad.

7.10 Enfoque Estratégico

El enfoque principal desde el SG-SST para contratistas y proveedores se centra en:

- Cumplimiento de requisitos legales: Asegurar que cada contratista cumpla con la normatividad vigente en materia de:
- Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015, Res. 0312 de 2019).
- Seguridad social integral.
- Condiciones de habilitación específicas para la prestación del servicio contratado.
- Cumplimiento del sistema de gestión propio cuando aplique según el tipo de contrato.

7.11 Control documental y operativo

- Revisión de ARL, afiliaciones, certificados de aptitud médica.
- Validación de competencias laborales y formaciones específicas según riesgo.
- Monitoreo de elementos de protección personal y controles de riesgo.

7.12 Inducción y seguimiento

- Inducción obligatoria institucional en SST para todos los contratistas.

- Inducción específica según actividad, sede o riesgo identificado.
- Seguimiento periódico al comportamiento seguro durante la actividad contratada.

7.13 Prevención de incidentes y accidentes

El objetivo central es garantizar que toda persona que ingrese o realice actividades dentro de la Entidad conozca los peligros, comprenda los controles establecidos, cumpla las normas internas y ejecute sus labores sin generar riesgos adicionales. Mediante este enfoque para el año 2026, se consolida un sistema robusto de control y seguimiento a contratistas y proveedores, garantizando que la ejecución de los servicios contratados se realice bajo condiciones seguras, cumpliendo la normatividad y fortaleciendo la cultura de prevención.

7.14 Comunicación de partes interesadas

La comunicación efectiva es un componente esencial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, ya que permite garantizar el flujo oportuno de información entre los trabajadores, la alta dirección, los contratistas, proveedores y demás partes interesadas internas y externas. Para la vigencia 2026, la Entidad fortalecerá los mecanismos de divulgación, participación y retroalimentación con el fin de consolidar una cultura organizacional preventiva, informada y comprometida con el bienestar y la seguridad laboral.

7.14.1 Estrategia de Comunicación Interna y Externa

Para asegurar la difusión adecuada de la información relacionada con el SG-SST, se utilizarán diversos canales de comunicación oficiales, entre ellos:

- Reuniones mensuales de Gerencia y coordinaciones, donde se socializan indicadores, avances, riesgos y medidas del SG-SST.
- Intranet, como medio principal de consulta documental, noticias y material técnico.
- Correo electrónico institucional, para enviar comunicados formales, avisos preventivos, reportes, capacitación e información relevante.
- Cartelera física y virtual, destinadas a publicar campañas, instructivos, normatividad, alertas y recomendaciones de SST.
- Folletos, cartillas, afiches y banners digitales, utilizados como herramientas visuales de apoyo para generar mayor impacto en el personal.
- Reuniones de trabajo, inducción y reinducción para funcionarios, contratistas y visitantes con enfoque preventivo.

Estos canales permiten asegurar el alcance de la información a todas las partes interesadas, fortaleciendo la participación y la apropiación del SG-SST.

Figura 7 Medios de Comunicación



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

7.14.2 Comunicación y Conmemoración de Fechas Especiales

Como parte del fortalecimiento de la cultura preventiva, se realizará un cronograma anual de fechas especiales en salud, seguridad y medio ambiente, en el cual se desarrollarán actividades de sensibilización, campañas educativas y divulgación de buenas prácticas.

Estas actividades tienen como propósito:

- Promover el autocuidado y los estilos de vida saludable.
- Fortalecer la conciencia ambiental y el uso responsable de los recursos.
- Impulsar acciones de prevención de riesgos laborales.
- Generar apropiación institucional sobre la importancia del SG-SST.

Las fechas conmemorativas incluyen, entre otras:

- Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Día del Medio Ambiente.

- Día de la Prevención del Cáncer, de la Actividad Física, de la Salud Mental, entre otras

El cronograma será publicado en los canales oficiales y actualizado según las campañas institucionales y los lineamientos de la Entidad.

7.15 Rendición de cuentas

En cumplimiento de la planeación estratégica del Sistema de Gestión Integrado – SGI, y conforme a los lineamientos establecidos en la NTC ISO 45001:2018 y el Decreto 1072 de 2015, se realizará la rendición de cuentas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) durante el segundo trimestre del año 2026.

Este proceso tiene como objetivo presentar ante la alta dirección y partes interesadas los resultados, logros, avances y oportunidades de mejora del SG-SST, con el fin de evaluar su eficacia, fortalecer la toma de decisiones y garantizar la mejora continua del sistema.

La rendición de cuentas incluirá la presentación del desempeño correspondiente a la vigencia 2025, consolidado por el Área de Talento Humano en articulación con la profesional del SG-SST y los comités institucionales. La información presentada abarcará:

- Evaluación de los indicadores de cumplimiento de los programas, planes y actividades del SG-SST.
- Resultados de inspecciones, mediciones, reportes de incidentes y accidentes, análisis de causas y acciones correctivas.
- Gestión y participación de los comités: COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Seguridad Vial y Brigada de Emergencia
- Avances en la implementación de los requisitos de la ISO 45001:2018.
- Cumplimiento de los requisitos legales en materia de SST.
- Acciones de mejora continua implementadas y planificadas.
- Estado de los peligros identificados, evaluación de riesgos y eficacia de los controles aplicados.
- Capacitaciones y actividades de sensibilización realizadas durante 2025.

Figura 8 Ciclo PHVA SGSST



Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

7.16 Auditorías

7.16.1 Auditorías Internas

Durante la vigencia 2025, el Sistema de Gestión Integrado (SGI) planificó y ejecutó las auditorías internas primarias con alcance en la sede principal y en los puntos de atención a nivel nacional. Estas auditorías se desarrollaron conforme al cronograma institucional establecido por la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno en cumplimiento de los requisitos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, y la norma NTC ISO 45001:2018.

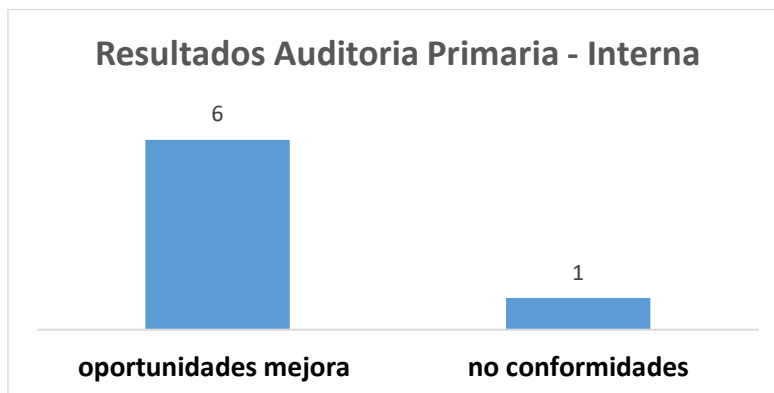
La planificación y coordinación de estas auditorías estuvo a cargo de la Subgerencia Administrativa, la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno, contando además con la participación activa del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, como parte interesada fundamental dentro del proceso de verificación.

7.16.2 Resultados de las Auditorías primaria - Internas 2025

Como resultado del proceso auditor desarrollado para el componente SG-SST del SGI, se obtuvo:

- 1 No Conformidad
- 6 oportunidades de Mejora

Tabla 3 Auditoría Interna Primaria



Fuente: (Informe Auditoría primaria SGI Área de Talento Humano, 2025)

Cada una de estas oportunidades de mejora fue asignada, gestionada y cerrada dentro de los plazos establecidos, alcanzando un 100% de avance y cierre para la vigencia 2025. Este resultado refleja el compromiso institucional con la mejora continua y el fortalecimiento del desempeño del SG-SST.

7.16.3 Resultados de las Auditorías Control Interno - Internas

Conforme a los resultados emitidos por la Oficina de Control Interno, se evidencia que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) presenta avances significativos en su implementación, consolidación y mejora continua. Estos progresos se encuentran alineados con los requisitos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1072 de 2015 y la norma NTC ISO 45001:2018, lo que demuestra el compromiso institucional con el cumplimiento normativo y con la promoción de ambientes laborales seguros y saludables.

Durante el proceso auditor se identificaron buenas prácticas que fortalecen la cultura de prevención, la gestión del riesgo y el autocuidado dentro de la entidad. Estas prácticas reflejan la apropiación del sistema por parte de los funcionarios, colaboradores y comités de apoyo, contribuyendo a la disminución de incidentes y al fortalecimiento de los controles operativos y administrativos.

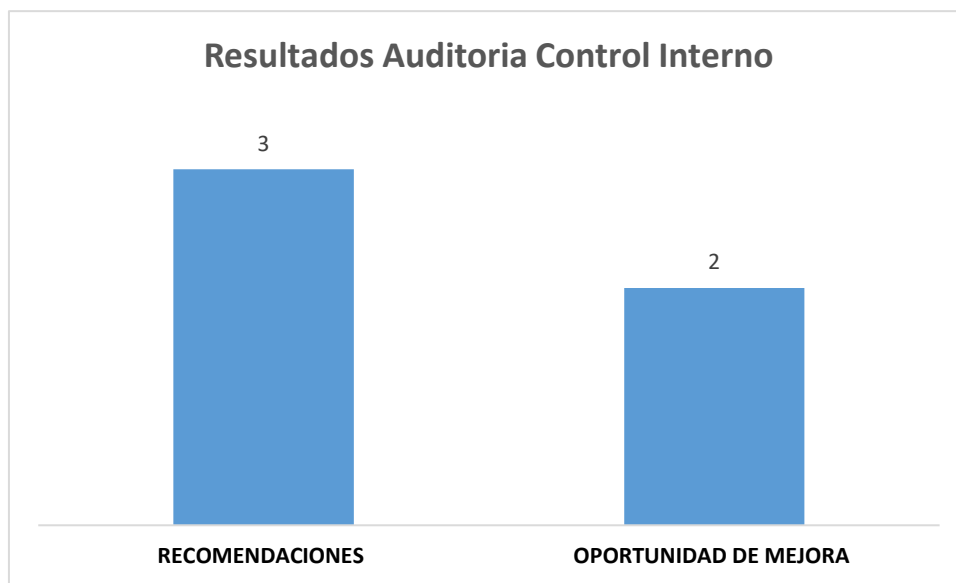
Así mismo, se evidenció una respuesta positiva frente a la mayoría de las recomendaciones formuladas en auditorías anteriores. Las acciones de mejora implementadas han permitido alcanzar resultados sostenibles, coherentes con los objetivos del SG-SST y con el enfoque de mejora continua definido en el Sistema de Gestión Integrado.

No obstante, la Oficina de Control Interno sugiere mantener el monitoreo permanente de los compromisos adquiridos, especialmente aquellos que requieren seguimiento continuo para asegurar su consolidación y eficacia. Este proceso permitirá garantizar que las oportunidades de mejora se gestionen de manera oportuna y que los controles implementados mantengan su efectividad en el tiempo.

Los resultados obtenidos sirven como insumo fundamental para la actualización del Plan de Trabajo SG-SST 2026, aportando elementos claves para la toma de decisiones, el fortalecimiento de los programas de prevención y el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

- 3 recomendaciones
- 2 oportunidades de Mejora

Tabla 4 Resultados Auditoria Control Interno



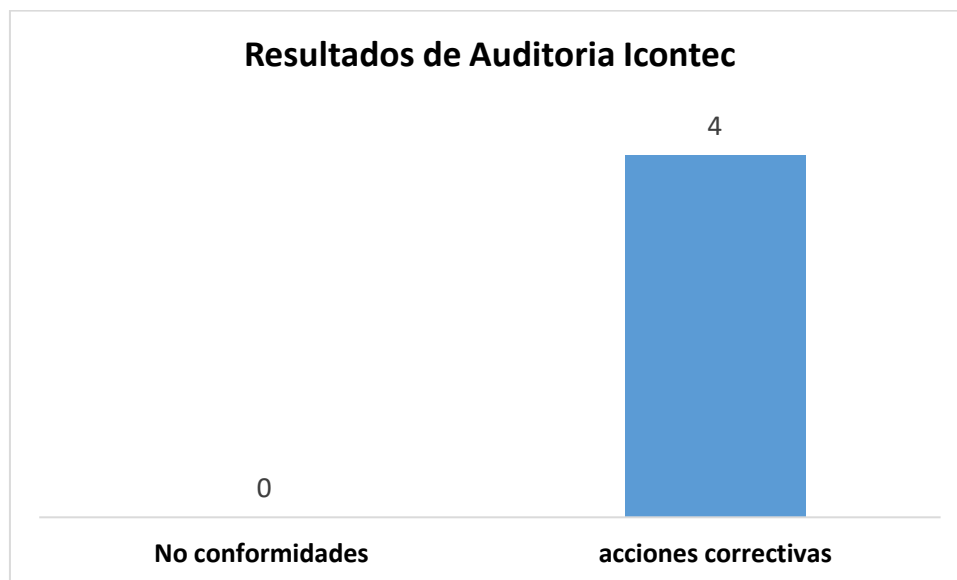
Fuente: (Informe Auditoria Informe 12 Oficina de Control Interno, 2025)

7.16.4 Resultado de Auditoria de ICONTEC

De acuerdo con los resultados emitidos por el organismo certificador ICONTEC durante el proceso de auditoría externa realizado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se registraron 4 oportunidades de mejora y 0 no conformidades. Estos resultados evidencian el

adecuado mantenimiento del sistema, el cumplimiento normativo y la eficacia de los controles establecidos conforme a los lineamientos de la NTC ISO 45001:2018.

Las oportunidades de mejora identificadas serán gestionadas como acciones correctivas a través del sistema de información Suit Vision, siguiendo el flujo establecido para el registro, análisis, implementación y verificación de la eficacia de las acciones. Este proceso permitirá fortalecer el SG-SST, prevenir recurrencia de hallazgos y consolidar la mejora continua.



Fuente: (Informe Auditoria Oficina Asesora de Planeación, 2025)

7.17 Revisión por la Alta Dirección

En cumplimiento de la planeación estratégica del Sistema de Gestión Integrado (SGI) y de los lineamientos establecidos en la NTC ISO 45001:2018 y el Decreto 1072 de 2015, la Entidad realizará la Revisión por la Alta Dirección durante el tercer trimestre del año 2025. Este proceso constituye una actividad fundamental para evaluar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y garantizar la mejora continua del sistema.

Durante la revisión, la Alta Dirección recibirá y analizará la información consolidada sobre la gestión del SG-SST correspondiente a las vigencias 2024–2025, la cual incluirá:

- Resultados de desempeño del SG-SST y análisis de tendencias.
- Avances en la implementación de los planes, programas, metas e indicadores definidos.
- Reporte de actividades, participación y cumplimiento de responsabilidades del:
 - COPASST
 - Comité de Convivencia Laboral
 - Comité de Seguridad Vial
 - Brigada de Emergencia
- Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
- Resultados de auditorías internas y externas.
- Incidentes, accidentes, investigaciones y acciones tomadas.
- Identificación de necesidades de recursos, cambios y oportunidades de mejora.

La revisión permitirá a la Alta Dirección adoptar decisiones relacionadas con:

- Ajustes estratégicos del SG-SST.
- Asignación de recursos.
- Fortalecimiento de programas y controles.
- Priorización de acciones para garantizar la eficacia del sistema.
- Consolidación de la mejora continua.

Los resultados de la Revisión por la Alta Dirección serán divulgados al **COPASST** y estarán disponibles para consulta por parte de los funcionarios, garantizando la transparencia y el cumplimiento de los mecanismos de comunicación interna establecidos en el SG-SST.

Tabla 5 Indicadores SGSST

NOMBRE DEL INDICADOR	FRECUENCIA	FORMULA	RESULTADOS 2025
Frecuencia de accidentalidad	Mensual	(Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes/ Número de trabajadores en el mes) * 100	0.07%
Severidad de accidentalidad	Mensual	(Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes+ número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) *100	0%
Ausentismo por causa médica	Mensual	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes/ Número de días de trabajo programados en el mes) *100	2%
Proporción de accidentes de trabajos mortales	Anual	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100	0%

Prevalencia de la enfermedad laboral	Anual	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000	0%
Incidencia de la enfermedad laboral	Anual	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z" * 100.000	0%
Ejecución del plan	Trimestral	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas * 100	100%
Implementación PVE	Anual	Numero PVE diseñados / Numero PVE sugeridos en diagnósticos de salud) *100	100%
Evaluación requisitos legales	Semestral	No Requisitos Legales Cumplidos/Requisitos Legales Aplicables Identificados	99%

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

7.18 Medición

Los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se encuentran definidos y documentados dentro de cada uno de los planes, programas y subprogramas que integran el sistema. Cada indicador cuenta con una periodicidad de medición establecida (mensual, trimestral, semestral o anual), según la naturaleza de las actividades evaluadas.

Para la vigencia 2026, estos indicadores serán reportados de manera periódica, conforme a su frecuencia de seguimiento, con el fin de:

- Monitorear el avance y cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- Identificar desviaciones, tendencias o riesgos emergentes.
- Evaluar la eficacia de los controles implementados.
- Sustentar decisiones estratégicas basadas en datos.
- Aportar información consolidada para auditorías internas, externas y revisión por la dirección.

El reporte y análisis de los indicadores será responsabilidad del Área de Talento Humano – profesional del SG-SST, con apoyo de los jefes y responsables de cada proceso.

7.19 Resultados esperados

Para la vigencia 2026, se espera que el plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) logre consolidar una gestión preventiva, eficaz y sostenible que garantice condiciones seguras y saludables para los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas. Los resultados esperados se enmarcan en los principios de mejora continua, prevención del riesgo, cumplimiento normativo y bienestar integral, bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la NTC ISO 45001:2018.

Para el año 2026 se proyecta consolidar un sistema robusto, preventivo y sostenible, asegurando ambientes de trabajo seguros y saludables para funcionarios, contratistas, proveedores y demás partes interesadas.

El plan incluye actividades enfocadas en el control del riesgo, salud mental, ergonomía, vigilancia epidemiológica, capacitación, gestión ambiental y preparación frente a emergencias.

Asimismo, se plantean metas claras y medibles a través de una matriz estructurada de indicadores que permite realizar seguimiento periódico al desempeño del sistema y facilitar la toma de decisiones basada en datos. Se espera alcanzar una alta cobertura de capacitación, mantener tendencia decreciente en la accidentalidad, asegurar el cumplimiento de estándares mínimos, fortalecer la atención en salud mental y garantizar el fortalecimiento del Plan de Emergencias y del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

El Plan de Trabajo 2026 también incorpora acciones para el fortalecimiento de los comités institucionales (COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Seguridad Vial y Brigada de Emergencia).

Este plan nos garantiza el cumplimiento de la planeación estratégica para soportar auditorías y la Revisión por la Alta Dirección, garantizando transparencia, trazabilidad de la gestión y sostenibilidad del SG-SST. Los resultados esperados contribuirán a consolidar una cultura de prevención, autocuidado y bienestar que impacte positivamente a todos los funcionarios, contratistas y demás partes interesadas de la Entidad.

8. RECURSOS

Para la vigencia 2026, el recurso financiero destinado al desarrollo e implementación de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se encuentra contemplado dentro del rubro del Plan de Bienestar Social, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 728 de 2018.

Dicha normativa permite destinar un porcentaje específico de este rubro para la financiación de los recursos requeridos en la ejecución de actividades de promoción, prevención, capacitación, gestión del riesgo, salud mental, elementos de protección personal, programas de vigilancia epidemiológica, actividades de emergencia y demás acciones contempladas en el Plan Anual del SG-SST.

El presupuesto asignado garantiza:

- La ejecución de las actividades proyectadas en el Plan de Trabajo 2026.
- La adquisición de recursos materiales, técnicos y logísticos necesarios.
- El fortalecimiento de la cultura de prevención y autocuidado.
- El cumplimiento de las responsabilidades legales derivadas del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- La sostenibilidad del SG-SST como parte integral del Sistema de Gestión Integrado.

Concepto	2026
Elementos SG-SST - Dotación Brigada	2.724.624
Servicio de área protegida	8.458.800
Suministro elementos puestos de trabajo	15.900.000
Mantenimiento elementos primeros auxilios	5.095.277
Servicios de exámenes ocupacionales	33.920.000
Aplicación de batería psicosocial	21.597.186
Suministro y mantenimientos de desfibriladores	9.174.491
Total	96.870.378

Fuente: (Informe Área de Talento Humano, 2025)

El Área de Talento Humano realizará el seguimiento y control del uso del rubro asignado, con apoyo de la Subgerencia Administrativa y Financiera, garantizando que los recursos se utilicen de forma eficiente y conforme a lo planificado.

9. RESPONSABLES

Con el liderazgo y compromiso de la Alta Dirección, se designan por medio de memorando las personas responsables ante el SGSST, entre los cuales se encuentra el profesional de SST del Área de Talento Humano, jefe del Área de Talento Humano y sus equipos de apoyo entre los cuales encontramos al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, Comité de Convivencia Laboral, la Brigada de Emergencia, Comité de Seguridad Vial, jefes y líderes de los procesos, quienes garantizarán la planeación, programación, ejecución, participación y evaluación de las actividades ejecutadas.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la intervención y control de los planes y programas del SGSST, se adjunta cronograma de actividades GE-NA-FM-002.

11. RIESGOS

Tabla 6 Riesgos operacionales del proceso

RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	OPCIONES DE MANEJO/CONTROL
<ul style="list-style-type: none"> R095 - incumplimiento de la normatividad vigente con referencia al Sistema de 	Medio	<ul style="list-style-type: none"> CO001 - Plan de divulgación CO008 - Indicadores de gestión CO025 - Plan de capacitación CO161 - Control a los planes y programas que exige la norma CO162 - Actualización y seguimiento de los programas

<p>Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST</p>		<ul style="list-style-type: none"> • CO216 - Promover la participación de los funcionarios en las actividades programadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo • CO217 - Realizar oportunamente el reporte de las situaciones que puedan generar accidentes laborales o condiciones inseguras para los funcionarios del proceso
--	--	---

Fuente: (Matriz de riesgos operacionales, 2025)

12. SEGUIMIENTO

- Gerente General – Alta Dirección
- Jefe del Área de Talento Humano - Responsable ante la Alta Dirección
- Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo Área de Talento Humano - responsable del SGSST.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- Brigada de emergencia.
- Comité de Seguridad Vial.
- Oficina Control Interno.
- Entes de control - ARL - ICONTEC

Elaboró:
Nombre y Cargo:

Revisó:
Nombre y Cargo:

Aprobó:
Nombre y Cargo: