



Deporte



PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA VIGENCIA 2026

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (571) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (571) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



MINISTERIO DEL DEPORTE

PATRICIA DUQUE CRUZ
Ministra del Deporte

OSCAR ALBEIRO FIGUEROA MOSQUERA
Secretario General

DIEGO ARMANDO VELASQUEZ BERNAL
Coordinador GIT Talento Humano

2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	6
1.1. <i>GENERAL</i>	6
1.2. <i>ESPECIFICOS</i>	6
2. ALCANCE	7
3. RESPONSABLES FRENTE AL SG-SST	7
4. DEFINICIONES	8
5. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO	12
6. CONTEXTO ESTRATEGICO	13
7. DIAGNÓSTICO INTEGRAL – (FASE DEL PLANEAR)	14
7.1. <i>ENCUESTA DE CLIMA, CULTURA Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO 2024</i>	14
7.2. <i>ENCUESTA DE NECESIDADES 2026</i>	17
7.3. <i>RESULTADOS FURAG 2024</i>	20
7.4. <i>INFORMES DE CONTROL INTERNO HALLAZGOS</i>	22
7.5. <i>ANÁLISIS FODA</i>	25
7.6. <i>ESPECIAL ATENCIÓN A LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL</i>	25
7.7. <i>AUTOEVALUACIÓN SG-SST</i>	27
8. EJECUCIÓN DEL PLAN – (FASE DEL HACER)	27
9. INDICADORES – (FASE VERIFICAR)	28
10. IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA – (FASE DEL ACTUAR)	30
11. RECURSOS DISPONIBLES Y NECESARIOS	32
11.1. <i>RECURSOS HUMANOS</i>	32
11.2. <i>RECURSOS FINANCIEROS</i>	33
11.3. <i>RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS</i>	33
12. GESTIÓN DE RIESGOS	33

INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Deporte ha implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en cumplimiento de la normatividad vigente, el cual requiere la participación activa y el cumplimiento obligatorio de todos los servidores públicos y contratistas. Este sistema se evalúa de manera continua para identificar oportunidades de mejora, garantizando una gestión eficaz que responda oportunamente a las necesidades institucionales y fomente entornos laborales seguros, saludables e inclusivos.

El SG-SST asegura la aplicación de medidas de prevención, protección y promoción de la salud laboral, orientadas al mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo, la protección del ambiente laboral y el control efectivo de los peligros y riesgos presentes en las instalaciones del Ministerio. Su implementación se fundamenta en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), promoviendo la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como la protección integral de la salud físico - mental de servidores públicos y contratistas. Este enfoque fortalece la cultura preventiva, el sentido de pertenencia y la cohesión organizacional, en armonía con los principios de una administración pública ética, eficiente y orientada al servicio.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026, elaborado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, constituye el instrumento mediante el cual se definen objetivos, metas, indicadores responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los Estándares Mínimos del SG-SST. Este plan se desarrolla en estricto cumplimiento de la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás disposiciones aplicables, articulándose con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023–2026.



En concordancia con el PETH 2023–2026, numeral 8.1.4, el SG-SST tiene como propósito garantizar entornos laborales seguros y saludables mediante la prevención accidentes y enfermedades laborales, fortaleciendo la calidad de vida de servidores públicos y contratistas generando beneficios tanto para ellos — bienestar, motivación y desarrollo de competencias en SST como para la entidad. Esto se logra a través de acciones como la prevención y control de riesgos, el cumplimiento normativo, la planificación y respuesta ante emergencias y la formulación anual del Plan de SST, alineado con la planeación estratégica del Ministerio y sustentado en diagnósticos institucionales.

De manera transversal, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 impulsa ejes estratégicos como:

- Promoción de la salud mental
- Prevención de enfermedades laborales
- Gestión del riesgo psicosocial
- Inclusión laboral
- Transformación digital del SG-SST
- Formación continua en seguridad y salud en el trabajo

Con ello, se busca elevar los niveles de satisfacción, compromiso y desempeño institucional.

1. OBJETIVOS

1.1. GENERAL

Potencializar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para garantizar entornos laborales seguros y saludables, implementando pautas y criterios que permitan anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores, promoviendo la prevención de lesiones y enfermedades laborales, el bienestar integral, la motivación y el desarrollo de competencias en SST, generando beneficios para la entidad como reducción de costos por ATEL, mayor productividad y competitividad.

1.2. ESPECIFICOS

- Planear las acciones necesarias para la implementación, seguimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la definición de los recursos necesarios para su ejecución.
- **Fortalecer el seguimiento y la evaluación periódica del SG-SST**, garantizando la revisión continua de su desempeño y la implementación de acciones de mejora que optimicen la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Prevenir la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades laborales**, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas por los servidores del Ministerio, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente.
- **Promover la participación activa y la autogestión de los riesgos por parte de los servidores públicos**, fomentando una cultura de prevención, autocuidado y corresponsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, consolidando prácticas seguras, saludables e inclusivas.

2. ALCANCE

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Deporte aplica a todas las sedes de la entidad y a la totalidad de los servidores públicos y contratistas vinculados, sin importar su modalidad contractual, nivel jerárquico o forma de prestación del servicio, incluyendo trabajo presencial, trabajo en casa y teletrabajo

3. RESPONSABLES FRENTE AL SG-SST

El Ministerio del Deporte, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, definirá y documentará las responsabilidades, funciones y niveles de autoridad necesarios para garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, conforme a los lineamientos establecidos en la normativa vigente.

Las responsabilidades directas en el desarrollo, implementación y seguimiento del SG-SST recaen en el Ministro (a), el Secretario (a) General y el Coordinador (a) del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, quienes actúan conforme a las competencias establecidas en la estructura organizacional y a las funciones asignadas por la normatividad. Adicionalmente, se designará un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, encargado de brindar el apoyo para el diseño, implementación, ejecución, mantenimiento y mejora continua del SG-SST.

Asimismo, todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio del Deporte, independientemente de su nivel jerárquico o modalidad de vinculación, tienen responsabilidades frente al SG-SST, que incluyen: cumplir las políticas del sistema, participar activamente en las actividades de prevención, reportar

condiciones o actos inseguros y adoptar comportamientos seguros que contribuyan al bienestar propio y colectivo en el entorno laboral.

La definición y formalización de estas responsabilidades se incorporará en los documentos internos del SG-SST, asegurando su divulgación, comprensión y cumplimiento por parte de todos los servidores públicos y contratistas de la entidad.

4. DEFINICIONES

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **ARL:** Administradora de Riesgos Laborales
- **Accidente de Trabajo:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte. También incluye accidentes ocurridos durante el cumplimiento de órdenes del empleador, incluso fuera del lugar y horario laboral.

- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Evaluación de Riesgos:** Proceso para determinar la magnitud de los riesgos derivados de los peligros identificados, con el fin de tomar decisiones sobre su control.
- **Enfermedad Laboral:** Patología contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral. Debe estar reconocida oficialmente como enfermedad profesional por el sistema de riesgos laborales
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

- **Medidas de Prevención:** Acciones orientadas a evitar que se materialicen los riesgos laborales, mediante la eliminación o reducción de los peligros.
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Promoción de la Salud:** Conjunto de acciones que buscan mejorar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, más allá de la simple ausencia de enfermedad.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de lesión o enfermedad a las personas, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.
- **Riesgo:** Probabilidad de que ocurra un evento que pueda generar daño, como consecuencia de la exposición a un peligro.

- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Revisión por la dirección:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **SST:** Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **SG-SST:** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo -SST:** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones

de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

5. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

- **Código Sustantivo del Trabajo:** Regula las relaciones laborales en Colombia, incluyendo obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud.
- **Ley 9 de 1979:** *Por la cual se dictan medidas sanitarias.* Contiene disposiciones sobre salud ocupacional y protección contra riesgos laborales.
- **Ley 1562 de 2012:** Esta ley establece las disposiciones generales para la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales en el país. Entre otros aspectos, define las responsabilidades de los empleadores y trabajadores en materia de SST, establece las obligaciones de las empresas en la implementación de programas de prevención, y regula la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- **El Decreto 1072 de 2015** en Colombia, también conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece disposiciones relacionadas con el ámbito laboral, incluyendo aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- **Decreto 1443 de 2014:** Este decreto reglamenta la Ley 1562 de 2012 y detalla las normas técnicas y administrativas para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema es obligatorio para todas las empresas, independientemente de su tamaño o actividad económica. Define los elementos que deben integrar el SG-SST, como la identificación de

peligros y evaluación de riesgos, la planificación de actividades de prevención, la capacitación de trabajadores, entre otros.

Decreto Ley 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- **Resolución 2400 de 1979:** Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo.
- **Resolución 1016 de 1989:** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional en las empresas.
- **Resolución 0312 de 2019:** Esta resolución establece los requisitos para la implementación del Programa de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PG-SST) y la forma en que las empresas deben reportar la información relacionada con SST al Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente, el Ministerio del Deporte cuenta con la Matriz de Requisitos Legales, documento en el cual se consolidan y actualizan los requisitos normativos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad vigente. (**Ver Anexo 1. Matriz de requisitos legales SG-SST 2024**).

6. CONTEXTO ESTRATEGICO

El Ministerio del Deporte, en cumplimiento de su misión institucional y teniendo en cuenta las líneas estratégicas establecidas dentro del Plan Estratégico de la Entidad 2023 – 2026, donde una de ellas establece “Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física”, mediante la reestructuración del Ministerio del Deporte, fortaleciéndolo con un talento humano capacitado y competente para los retos que impone la transformación del Estado, la eficacia

administrativa y la consolidación de un modelo de gestión orientado a resultados, con modernización, el mejoramiento de los sistemas de gestión y la construcción de una cultura organizacional flexible e innovadora, en concordancia con el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023–2026, donde se reconoce y establece la seguridad y salud en el trabajo como un pilar fundamental para garantizar el bienestar integral de los servidores públicos y la sostenibilidad organizacional. La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) responde a la necesidad de anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos derivados de las actividades laborales, asegurando entornos seguros, saludables e inclusivos que fortalezcan la productividad y la calidad del servicio público.

Este contexto estratégico se enmarca en los principios de la administración pública ética y eficiente, y se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las políticas de bienestar y la gestión estratégica del talento humano. El SG-SST no solo cumple con la normatividad vigente, sino que impulsa la transformación cultural hacia la prevención, el autocuidado y la corresponsabilidad, promoviendo la salud física, mental y psicosocial de los servidores. De manera transversal, el plan contribuye al logro de los objetivos misionales del Ministerio, generando beneficios como la reducción de costos por accidentes y enfermedades laborales, el incremento de la motivación y el compromiso institucional, y el fortalecimiento de la competitividad del sector.

7. DIAGNÓSTICO INTEGRAL – (Fase del Planear)

7.1. Encuesta de Clima, Cultura y Adaptación al Cambio 2024

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano (GIT TH) aplicó la Encuesta de Clima, Cultura y Adaptación al Cambio correspondiente a la vigencia 2024, instrumento que tiene una periodicidad de dos años y cuyo propósito es analizar las percepciones de los servidores públicos frente a las condiciones laborales, el ambiente organizacional y los procesos de liderazgo. La encuesta contó con la

participación de 106 funcionarios, lo que representa el 67% del total de la planta, permitiendo obtener un diagnóstico representativo de la realidad institucional.

El análisis de los resultados identificó tres ejes prioritarios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), definidos según la metodología aplicada, que considera como deficientes aquellas variables con resultados iguales o inferiores al 59%. Las áreas críticas fueron: Comunicación e Integración (47%), Medio Ambiente Físico (50%) y Estilo de Dirección (59%), las cuales concentran los principales desafíos para la gestión del clima laboral y requieren intervención directa.

- **Eje 1. Comunicación e Integración**

El diagnóstico evidenció una baja percepción sobre la efectividad de la comunicación interna, especialmente entre áreas. Los funcionarios señalaron dificultades en la resolución oportuna de problemas (8% “Sí”) y dependencia de canales informales de información. Se identificó la necesidad de fortalecer los canales oficiales, promover la comunicación bidireccional y generar espacios de integración inter-áreas que mejoren la cohesión institucional.

- **Eje 2. Medio Ambiente Físico (50%)**

Esta variable mostró una valoración negativa en 8 de los 12 ítems evaluados, concentrando observaciones en condiciones de seguridad, higiene, ergonomía, ventilación e infraestructura. La percepción general sugiere la necesidad de diagnósticos ergonómicos y técnicos en SST, acompañados de capacitaciones y adecuaciones físicas que garanticen entornos laborales seguros, saludables y accesibles.

- **Eje 3. Estilo de Dirección (59%)**

Aunque se ubica en el límite de la categoría “deficiente”, representa un factor clave para el desarrollo organizacional. Los funcionarios reconocen el respeto y trato cordial de los jefes (86% “Sí”), pero manifiestan falta de retroalimentación y escaso reconocimiento a sus opiniones (39% y 41% “Sí”, respectivamente). Se identificó la

necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo, comunicación y gestión de equipos, promoviendo un modelo de dirección participativo y empático.

El análisis emocional del clima refleja carga laboral elevada, estrés y percepción de inequidad, factores que impactan la motivación y satisfacción laboral. No obstante, se destacan fortalezas institucionales como el compromiso, el orgullo de pertenencia, las buenas relaciones interpersonales y el respeto hacia los líderes, que constituyen una base sólida para el cambio cultural.

En coherencia con los resultados, se proponen cuatro líneas estratégicas de intervención:

- Fortalecimiento del desarrollo y bienestar laboral, mediante programas de equilibrio vida–trabajo y prevención del estrés.
- Comunicación interna y liderazgo, con formación en liderazgo empático, comunicación asertiva y espacios de integración inter-áreas.
- Mejora de condiciones laborales y ambiente físico, con diagnósticos ergonómicos y adecuaciones en infraestructura.
- Adaptación al cambio y cultura organizacional, impulsando talleres de resiliencia y gestión del cambio.

7.2. Encuesta de Necesidades 2026

En el marco de la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y otros planes estratégicos, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano aplicó la Encuesta de Necesidades 2026, con el objetivo de identificar las percepciones, intereses y expectativas de los servidores públicos en relación con la gestión de la seguridad, la salud y el bienestar laboral.

La encuesta fue aplicada a una muestra de 51 funcionarios pertenecientes a diferentes dependencias del Ministerio del Deporte, permitiendo recopilar información cuantitativa y cualitativa sobre el nivel de formación, los temas de interés, las actividades de seguimiento prioritarias y los mecanismos preferidos de comunicación y capacitación en SST.

El análisis de los resultados ofrece una visión general del estado actual del conocimiento y la participación de los servidores frente al SG-SST, así como los aspectos más valorados en relación con la prevención de riesgos laborales, el bienestar físico y mental y la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables.

A continuación, se presentan los principales resultados organizados en cuatro apartados:

- Formación recibida
- Temas prioritarios de capacitación
- Actividades de seguimiento y control
- Mecanismos preferidos de información y formación en SST

¿Ha recibido capacitación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el último año?

Respuesta	Cantidad	% Participación
No	27	52,94%
Si	24	47,06%
Total	51	100,00%

Se evidencia una brecha significativa en los procesos de capacitación institucional en Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que más de la mitad de los servidores que realizaron la encuesta, no han participado en actividades formativas recientes. Este resultado indica la necesidad de fortalecer la planeación, difusión y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) abarcando temas en SST, priorizando estrategias de formación continua, accesibles y adaptados a las diferentes modalidades laborales.

¿Qué temas de capacitación SST considera prioritarios?

Temas	Cantidad	% Participación
Salud mental en el trabajo	36	20,93%
Manejo del estrés laboral	32	18,60%
Prevención del riesgo psicosocial	28	16,28%
Primeros auxilios básicos (Atención inicial a accidentes menores.- Activación de cadena de emergencias.)	23	13,37%
Manejo de riesgos laborales	23	13,37%
Ergonomía en oficinas (Posturas correctas en el puesto de trabajo.)	21	12,21%
Prevención de accidentes	8	4,65%
Convivencia en el trabajo - Terapias Grupales.	1	0,58%
Total	172	100,00%

Los temas más mencionados fueron salud mental en el trabajo (20,93%), manejo del estrés laboral (18,60%) y prevención del riesgo psicosocial (16,28%), lo que representa más de la mitad del total de respuestas. Estos resultados indican un marcado interés por los factores asociados al bienestar emocional y psicológico. En segundo orden se ubican primeros auxilios básicos (13,37%), manejo de riesgos laborales (13,37%) y ergonomía en oficinas (12,21%), que se relacionan con la prevención de accidentes y el autocuidado físico. Los temas con menor prioridad fueron prevención de accidentes (4,65%) y convivencia en el trabajo (0,58%), lo cual sugiere que la percepción de riesgo se concentra principalmente en los aspectos mentales y ergonómicos del entorno laboral.



Deporte

¿Qué actividades de seguimiento y control SST considera necesarias?

Actividades	Cantidad	% Participación
Evaluaciones ergonómicas	34	27,64%
Talleres de sensibilización y autocuidado	30	24,39%
Campañas de prevención de riesgos	23	18,70%
Inspecciones periódicas de seguridad	19	15,45%
Informes y monitoreo de incidentes	14	11,38%
Seguimiento a funcionarios que manifestaron estar con factores de riesgo psicosocial	1	0,81%
Verificación de la convivencia en el trabajo por GIT	1	0,81%
Campañas de buen comportamiento en la oficina y lugares de trabajo	1	0,81%
Total general	123	100,00%

Las evaluaciones ergonómicas (27,64%) y los talleres de sensibilización y autocuidado (24,39%) fueron las actividades más valoradas por los encuestados, seguidas de las campañas de prevención de riesgos (18,70%) e inspecciones periódicas de seguridad (15,45%). En menor proporción se mencionaron los informes y monitoreo de incidentes (11,38%) y actividades puntuales como el seguimiento a factores de riesgo psicosocial (0,81%), la verificación de convivencia laboral (0,81%) y las campañas de buen comportamiento (0,81%). En general, los resultados muestran un interés predominante en las acciones de prevención y autocuidado frente a los factores ergonómicos y conductuales en el entorno laboral.

¿Mecanismos para recibir información y formación sobre SST?

Mecanismos para recibir información	Cantidad	% Participación
Talleres presenciales	31	36,05%
Cursos virtuales	21	24,42%
Boletines informativos	19	22,09%
Aplicaciones o plataformas digitales	10	11,63%
Reuniones del Comité	4	4,65%
Jornadas grupales de sensibilización de convivencia laboral.	1	1,16%
Total general	86	100,00%

El 36,05% de los encuestados prefiere los talleres presenciales como principal mecanismo para recibir información y formación en SST, seguidos por los cursos

virtuales (24,42%) y los boletines informativos (22,09%). En menor medida se mencionan las aplicaciones o plataformas digitales (11,63%), las reuniones del comité (4,65%) y las jornadas grupales de sensibilización (1,16%). Los resultados evidencian una preferencia general por los espacios presenciales e interactivos, complementados con medios virtuales e informativos que facilitan la comunicación continua sobre las temáticas de seguridad y salud en el trabajo.

7.3. Resultados FURAG 2024

Desde el área de Talento Humano del Ministerio del Deporte se analizaron los resultados del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) correspondientes a la vigencia 2024, con el propósito de identificar avances, desafíos y oportunidades de mejora en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este análisis abarca no solo el bienestar laboral y la prevención de riesgos, sino también aspectos de seguridad organizacional, entendidos como componentes esenciales para garantizar un entorno institucional seguro, saludable y confiable.

Los resultados evidencian que, en relación con el Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se requiere fortalecer las actividades de comunicación interna y sensibilización dirigidas a servidores públicos y contratistas donde líderes de procesos, programas y proyectos identifiquen en el mapa de riesgo los relacionados con seguridad y salud en el trabajo y los derivados de sus labores. El objetivo es fomentar conductas seguras, prevenir accidentes y consolidar la percepción de autocuidado.

Si bien el Ministerio del Deporte cuenta con una estructura sólida en términos de planeación y gestión del talento humano, se identifican oportunidades para robustecer la cultura preventiva, la gestión de riesgos y la promoción del bienestar integral. En este sentido, se hace necesario reforzar los procesos de comunicación interna y sensibilización frente a los riesgos laborales,



incorporando no solo la prevención de riesgos físicos, sino también la gestión de riesgos psicosociales asociados a la ejecución de las actividades.

El análisis también revela que la articulación entre la gestión del talento humano, la seguridad organizacional y la transparencia son vitales dentro del proceso. Por ello, se recomienda promover espacios de trabajo colaborativos entre las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Tecnología y Planeación, con el fin de integrar la gestión de riesgos físicos y mentales bajo una misma línea estratégica. Esta visión integral permitirá anticipar contingencias, reducir duplicidades y optimizar los recursos institucionales destinados a la protección y bienestar de los colaboradores.

En conclusión, el Ministerio del Deporte se encuentra fortaleciendo la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante avances significativos en el cumplimiento normativo, pero con el reto de evolucionar hacia una cultura organizacional centrada en el bienestar integral. La articulación entre la seguridad física y mental será clave para fortalecer el sentido de pertenencia y la eficiencia institucional. De esta manera, la entidad podrá avanzar hacia un modelo de gestión más humano, resiliente y alineado con los valores del servicio público.

Como recomendación final, se sugiere continuar fortaleciendo el liderazgo consciente en los niveles directivos, fomentar el autocuidado como valor institucional y desarrollar programas de formación integral que consoliden una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la corresponsabilidad. Estos elementos permitirán fortalecer el bienestar y la dignidad de las personas que la hacen posible.

7.4. Informes de Control Interno Hallazgos

- **Falta de evidencias de ejecución y seguimiento del SG-SST**

Condición: Aunque la entidad presentó el Plan Anual de Trabajo y los documentos de gestión, no se aportaron soportes que demuestren la ejecución, el control y el seguimiento de dichas actividades. Esto incumple lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, en cuanto a la obligación de ejecutar y verificar las acciones del SG-SST.

- **Falta de evidencias en la aplicación del procedimiento de gestión del cambio**

Condición: La entidad presentó el procedimiento de gestión del cambio; sin embargo, no aportó evidencias que demuestren su aplicación práctica (por ejemplo: actas, reportes en ISOLUCIÓN, informes de seguimiento). Esta situación incumple lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, que exige la verificación de la aplicación de los procedimientos documentados del SG-SST.

- **Falta de evidencias en la aplicación de la SST en adquisiciones, proveedores y contratistas**

Condición: La entidad presentó como evidencia el Manual de Contratación con criterios de SST; sin embargo, no se aportaron soportes que demuestren su aplicación en los procesos de adquisición ni en la supervisión a proveedores y contratistas (por ejemplo: pliegos, contratos con cláusulas específicas, actas de evaluación, visitas de obra). Esta situación incumple lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, que establece la obligación de integrar la SST en los procesos de contratación y supervisión.

- **Falta de evidencia de revisión por parte de la alta dirección**

Condición: No se presentaron soportes que demuestren la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de la alta dirección, tal como lo exige el Decreto 1072 de 2015. Esta revisión es fundamental para garantizar la mejora continua y la toma de decisiones estratégicas en materia de SST.

- **Matriz de riesgos incompleta**

Condición: En la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos del GIT de Talento Humano se incluyen medidas de intervención en las columnas X a AB, tales como eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, señalización y elementos de protección personal. Sin embargo, dichas medidas no se encuentran diligenciadas de manera integral para todos los riesgos identificados, ni se presentaron soportes que evidencien su implementación y seguimiento en la operación del SG-SST.

- **Planes de emergencia en actualización**

Condición: Se evidencian planes de emergencia institucionales; sin embargo, algunos se encuentran en proceso de actualización y no se dispone de versiones vigentes que garanticen una verificación integral de cobertura.

Recomendaciones Generales

- Fortalecer la gestión documental del SG-SST, garantizando que cada proceso cuente con soportes verificables que evidencien su ejecución, seguimiento y mejora continua.
- Asegurar la trazabilidad de la mejora continua mediante indicadores claros y reportes periódicos dirigidos a la alta dirección, al COPASST y a los líderes

de proceso, en escenarios como comités de convivencia, comités de seguridad y salud en el trabajo y mesas de seguimiento, de forma que sirvan como insumo para la toma de decisiones.

- Involucrar de manera activa a la alta dirección en la revisión y toma de decisiones estratégicas sobre SST.
- Articular la gestión del SG-SST con contratación, talento humano y COPASST, para garantizar integralidad, coherencia normativa y aplicación práctica en todos los procesos.
- Promover la cultura de la prevención, reforzando la participación de los trabajadores y la evidencia de capacitaciones, pausas activas y simulacros.

Recomendaciones Específicas

- Elaborar y socializar informe anual de rendición de cuentas en SST, incluyendo resultados de indicadores, acciones correctivas y participación del COPASST.
- Consolidar reportes trimestrales de ejecución y seguimiento del plan anual de trabajo, con actas de comités y soportes de actividades.
- Implementar un registro de cambios tramitados (ISOLUCIÓN, actas, planes de acción) y consolidar evidencias de aplicación.
- Velar por la incorporación de cláusulas específicas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en todos los contratos con proveedores y contratistas, verificando su cumplimiento a través de actas de supervisión debidamente documentadas, asegurando la trazabilidad de las obligaciones en materia de SST.
- Realizar reunión anual documentada (acta o informe) donde la alta dirección evalúe el SG-SST, con base en indicadores, hallazgos y planes de mejora.
- Completar medidas de intervención específicas y diferenciadas por dependencia, asegurando trazabilidad de los controles implementados.

- Concluir la actualización de los planes de emergencia, socializarlos con todos los trabajadores y realizar simulacros documentados que permitan verificar su eficacia y aplicación práctica.

7.5. Análisis FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Integración con otros Sistemas de Gestión. • Designación de un responsable competente que lidere el Sistema. • Comites Copasst y Cocola con alto grado de compromiso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de personal que integren el equipo de trabajo. • Falta designación de recurso económico. • Baja participación del personal en las actividades establecidas por el SG SST. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de los sistemas en la Entidad. • Programas de fortalecimiento ofrecidos por Entidades Externas (EPS, ARL, Caja de Compensación, SENA, ESAP, Función Pública, entre otras. • Importancia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desastres Naturales. • Aumento de enfermedades en la salud pública de tipo laboral, especialmente la mental. • Alta tasa de inseguridad en Colombia.

ESTRATEGIAS

Alianzas Estratégicas con Entidades públicas y privadas.

Establecer acciones preventivas.

Caracterizar funcionarios – identificación de competencias.

Fortalecer los sistemas de información.

Realizar mesas de trabajo para el seguimiento al cumplimiento del Plan.

Identificación de necesidades de los trabajadores.

Actualizar procesos y procedimientos internos.

Fomentar buenas prácticas.

Fortalecer equipos de trabajo.

7.6. ESPECIAL ATENCIÓN A LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

Del análisis de los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se evidencia un incremento en factores de riesgo psicosocial, lo que demanda una atención prioritaria en salud mental. Esta situación cobra mayor relevancia con la expedición de la Ley 2460 de 2025, que establece disposiciones



para la prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental en el ámbito laboral.

En este contexto, se requiere articular las estrategias definidas en la Ley con el SG-SST, integrando lineamientos específicos para la entidad que permitan:

- Fortalecer la cultura preventiva frente a riesgos psicosociales, mediante programas de sensibilización, pausas activas y espacios de autocuidado.
- Incorporar protocolos de atención y derivación para casos identificados, garantizando la trazabilidad y el seguimiento oportuno.
- Actualizar la matriz de riesgos incluyendo factores psicosociales y medidas de intervención diferenciadas por dependencia, asegurando evidencia documental de su implementación.
- Capacitar a líderes y equipos en gestión emocional y ética, alineando la prevención con los valores institucionales.
- Promover la participación activa del COPASST y la alta dirección, asegurando que la salud mental sea parte de la revisión estratégica del SG-SST y de los informes anuales de rendición de cuentas.

Estas acciones no solo responden a los hallazgos de la auditoría interna (falta de evidencias en ejecución, seguimiento y actualización de planes), sino que también fortalecen la integralidad del SG-SST, articulando la seguridad física con el cuidado psicosocial y cumpliendo con los principios de mejora continua exigidos por el Decreto 1072 de 2015.

Es importante para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tener en cuenta dentro del diagnóstico los resultados del cumplimiento de estándares mínimos establecidos dentro de la resolución 312 de 2019.

7.7. AUTOEVALUACIÓN SG-SST

Realizada la autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo establecido en la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, se evidencia la necesidad de implementar un proceso de auditoría externa con el fin de optimizar la calidad y eficiencia del sistema, como medida más importante, así como generar corresponsabilidades frente al sistema, el resultado fue 88,7.

8. EJECUCIÓN DEL PLAN – (Fase del Hacer)

Teniendo en cuenta la estructura definida con base en el ciclo PHVA y los insumos presentados y analizados durante la fase de planeación, se establecen las actividades a desarrollar que satisfagan las necesidades identificadas, las cuales constituyen herramientas esenciales para la ejecución del plan.

Fase	Actividad	Cronograma
Planear	Formular, aprobar, adoptar y publicar el Plan SG – SST.	Noviembre de 2025 a enero de 2026.
Hacer	Ejecutar las actividades definidas del cronograma anexo al presente Plan SG – SST.	Febrero a diciembre de 2026
Verificar	Realizar actividades de seguimiento.	Enero a diciembre de 2026, con la periodicidad definida en los procesos de planeación.
Actuar	Realizar evaluación del Sistema periódicas (cuatrimestral)	Abril, agosto y Diciembre

Nota: Ver cronograma anexo, con desagregación de actividades propias.

9. INDICADORES – (Fase Verificar)

Estas herramientas permiten cerrar el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), asegurando que la información obtenida en la fase de verificación retroalimente la planeación y fortalezca la cultura preventiva, la gestión integral del talento humano y el cumplimiento normativo.

- **Indicadores de Estructura**
 - Nivel de cumplimiento de estándares mínimos.
 - cumplimiento en la ejecución de los exámenes ocupacionales.
 - Cumplimiento de Requisitos Legales Aplicables al SG-SST
- **Indicadores de proceso:**
 - % de gestión de hallazgos (OM, Recomendaciones, hallazgos)
 - % de cobertura en actividades formativas
 - % de ejecución de inspecciones
 - % de cumplimiento del Plan de Capacitación del SG-SST
- **Indicadores de resultado:**
 - Ausentismo por causa médica.
 - Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual del SG-SST.
 - Severidad de accidentalidad.
 - Frecuencia de accidentalidad
 - Incidencia de la enfermedad laboral
 - Prevalencia de la enfermedad laboral
 - Proporción de accidentes de trabajo mortales



Deporte

No	Indicador	Nombre del Indicador	Definición	U medida	Fórmula	Frecuencia	Reporte
1	Efectividad	Frecuencia de accidentalidad	Evalúa el número de accidentes de trabajo ocurridos en un periodo determinado.	Tasa	$(\text{Número de accidentes} \times 200,000) / \text{Horas-hombre trabajadas}$	Mensual	Isolución
2	Efectividad	Severidad de accidentalidad	Mide el impacto de los accidentes de trabajo en términos de días perdidos.	Tasa	$(\text{Días perdidos} \times 200,000) / \text{Horas-hombre trabajadas}$	Mensual	Isolución
3	Eficiencia	Ausentismo por causa médica	Mide el porcentaje de días laborales perdidos por ausencias con incapacidad médica.	Porcentaje (%)	$(\text{Días de incapacidad} / \text{Días laborales programados}) \times 100$	Mensual	Isolución
4	Eficacia	% de cumplimiento del Plan de Capacitación del SG-SST	Evalúa el grado de cumplimiento de las actividades definidas en el Plan de Capacitación.	Porcentaje (%)	$(\text{Capacitaciones ejecutadas} / \text{Capacitaciones programadas}) \times 100$	Trimestral	Informe de seguimiento
5	Eficacia	Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual del SG-SST	Mide el nivel de cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma del Plan de Trabajo del SG-SST.	Porcentaje (%)	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	Trimestral	SISEG
6	Eficacia	% de cobertura en actividades formativas	Determina la proporción de servidores públicos que participan en las actividades de formación y promoción en SST.	Porcentaje (%)	$(\text{Número de asistentes} / \text{Total de servidores convocados}) \times 100$	Trimestral	Informe de seguimiento
7	Eficacia	% de ejecución de inspecciones	Mide el cumplimiento de las inspecciones planificadas dentro del SG-SST.	Porcentaje (%)	$(\text{Inspecciones ejecutadas} / \text{Inspecciones programadas}) \times 100$	Semestral	Informe de seguimiento
8	Eficiencia	% de gestión de hallazgos (OM, recomendaciones, hallazgos)	Determina el nivel de atención y cierre de hallazgos provenientes de auditorías, observaciones o recomendaciones.	Porcentaje (%)	$(\text{Hallazgos cerrados} / \text{Hallazgos identificados}) \times 100$	Semestral	Informe de seguimiento
9	Efectividad	Incidencia de la enfermedad laboral	Determina el número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población durante un periodo determinado.	Tasa	$(\text{Casos nuevos de enfermedad laboral} / \text{Total de trabajadores expuestos}) \times 100$	Anual	Isolución
10	Efectividad	Prevalencia de la	Establece la proporción de trabajadores que presentan	Tasa	$(\text{Casos existentes de enfermedad} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Anual	Isolución



Deporte

		enfermedad laboral	enfermedades laborales existentes.		laboral / Total de trabajadores) × 100		
11	Efectividad	Proporción de accidentes de trabajo mortales	Determina la relación entre los accidentes mortales y el total de accidentes ocurridos.	Porcentaje (%)	(Accidentes mortales / Total de accidentes) × 100	Anual	Isolución
12	Eficacia	Cumplimiento estándares mínimos	Mide el avance institucional en la consolidación del SG-SST conforme a los Estándares Mínimos exigidos por la Resolución 0312 de 2019	Porcentaje (%)	(Puntaje obtenido en Estándares Mínimos / Puntaje máximo exigido) x 100	Anual	Informe de seguimiento
13	Eficacia	cumplimiento en la ejecución de los exámenes ocupacionales.	Mede la eficacia de los exámenes médicos ocupacionales en la identificación oportuna de afectaciones asociadas al trabajo.	Porcentaje (%)	(Exámenes ocupacionales realizados / Exámenes programados) x 100	Anual	Informe de seguimiento
14	Eficacia	Cumplimiento de Requisitos Legales Aplicables al SG-SST	Determina el grado de cumplimiento normativo vigente en el sistema de gestión SST	Porcentaje (%)	(Requisitos legales cumplidos / Requisitos aplicables) x 100	Anual	Informe de seguimiento

10. IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA – (Fase del Actuar)

Los resultados del seguimiento y la evaluación deberán consolidarse en informes anuales, que incluyan análisis de cumplimiento, desviaciones, acciones correctivas y recomendaciones para la mejora continua. Estos informes serán socializados con la alta dirección, el COPASST y los equipos de trabajo, constituyendo insumo fundamental para la planificación y actualización del SG-SST en cada vigencia.

Formatos y Herramientas de Monitoreo

- Plataforma ISOLUCIÓN: herramienta institucional para el registro y seguimiento de los indicadores del SGSST

- Sistema GESDOC: plataforma para la radicación, control y trazabilidad de comunicaciones e informes relacionados con el SG-SST.
- Formato de seguimiento al Plan Anual de Trabajo: formato que consolida actividades, y estado de cumplimiento y evidencias asociadas.
- Formato de plan de trabajo: formato que consolida actividades, responsables, fechas, estado de cumplimiento y evidencias asociadas.
- Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (GTC 45): herramienta de control y actualización permanente de los riesgos laborales.
- Matriz legal de requisitos aplicables: formato que permite monitorear el cumplimiento normativo y registrar actualizaciones o cambios legislativos.
- Indicadores de gestión y resultado: tablero de control institucional con mediciones periódicas que permiten analizar el desempeño del SG-SST.

11. RECURSOS DISPONIBLES Y NECESARIOS

De acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023–2026 y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, se identifican los recursos disponibles y necesarios para el desarrollo y fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), comprendiendo los aspectos humanos, financieros, técnicos y tecnológicos requeridos para la ejecución de las actividades de prevención, promoción y control de riesgos laborales, así como para la consolidación de una cultura organizacional orientada al bienestar integral de los servidores públicos y contratistas del Ministerio del Deporte.

11.1. Recursos Humanos

El Ministerio del Deporte no cuenta con personal de planta designado de manera exclusiva para la gestión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. No obstante, las acciones derivadas del sistema se desarrollan con el apoyo de la contratista adscrita al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, quien ejecuta labores de planeación, seguimiento, evaluación y mejora continua de las estrategias del SG-SST.

Asimismo, se cuenta con la participación activa de los comités institucionales de apoyo, como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral, los cuales contribuyen al fortalecimiento de la cultura preventiva y a la implementación de acciones en materia de salud y seguridad ocupacional.

De igual manera, se dispone del acompañamiento técnico de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), que brinda asesoría especializada en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y formulación de programas de intervención y promoción de la salud laboral.

11.2. Recursos Financieros

Teniendo en cuenta las necesidades identificadas y las actividades establecidas para la ejecución del plan, se definió un presupuesto estimado de **\$470.000.000** dentro del Plan de Acción presentado. Este presupuesto corresponde a los rubros de **apoyo profesional, exámenes, insumos, auditoría y dotación**.

Nota: La asignación de los recursos estará sujeta a la **disponibilidad y apropiación presupuestal** de la entidad. En consecuencia, los montos estimados podrán variar de acuerdo con las disposiciones, lineamientos y decisiones adoptadas por la administración.

11.3. Recursos Técnicos y Tecnológicos

La entidad dispone de la reglamentación técnica vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de las herramientas tecnológicas institucionales que facilitan la gestión, seguimiento y control de las actividades del sistema.

En concordancia con el PETH 2023–2026, el Ministerio cuenta con plataformas digitales y sistemas de información que apoyan los procesos de talento humano, especialmente aquellos orientados al bienestar, la prevención de riesgos y la promoción de entornos laborales seguros y saludables.

Dentro de estos recursos se incluyen los equipos, elementos de protección personal, herramientas informáticas y servicios especializados que se implementan de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos anuales y los planes de acción derivados del SG-SST.

12. GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión del riesgo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Ministerio del Deporte se orienta a identificar, evaluar, valorar y

controlar de manera continua los peligros presentes en los diferentes procesos, actividades y entornos laborales, garantizando la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Para ello, se aplica la metodología establecida en la Guía Técnica Colombiana GTC 45:2012 la cual permite determinar los niveles de riesgo y priorizar la implementación de medidas de intervención bajo la jerarquía de controles: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, administrativos y elementos de protección personal.

La matriz de peligros y riesgos se actualiza de forma anual o cuando se presenten cambios significativos en las condiciones de trabajo, procesos o instalaciones, asegurando su trazabilidad en el sistema ISOLUCIÓN.

Los resultados de esta gestión constituyen la base para la planeación de las actividades del SG-SST, la asignación de recursos y la definición de los indicadores de control, contribuyendo a la mejora continua, la toma de decisiones informadas y la consolidación de una cultura preventiva en toda la entidad. (Ver Anexo 3. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos 2025).

De igual manera, se contemplan los riesgos de gestión propios de la ejecución del plan, los cuales están identificados en la matriz de riesgos de la Entidad. En esta matriz se definen los controles necesarios para gestionarlos y mitigarlos. Asimismo, dentro de las actividades establecidas para la ejecución, se incluye una acción específica orientada a desarrollar las medidas necesarias para reducir dichos riesgos.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de requisitos legales SG-SST 2024.

Anexo 2. Cronograma de actividades SST 2026.

Anexo 3. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos 2025