



**PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**VIGENCIA 2024**  
**VERSIÓN 1**



| Elaboró   | Revisó   | Aprobó   |
|---|--|--|
| <p style="text-align: center;"><b>ORIGINAL FIRMADO</b></p> <p><b>Yesid Orlando Cortés Sarmiento</b><br/>Licencia SST 1380 del 02/03/2017<br/>Profesional Especializado<br/>Subdirección de Talento Humano</p> | <p style="text-align: center;"><b>ORIGINAL FIRMADO</b></p> <p><b>Martha Lucía Parra García</b><br/>Secretaria General</p> <p style="text-align: center;"><b>ORIGINAL FIRMADO</b></p> <p><b>Gloria Marlen Bravo Guaqueta</b><br/>Subdirectora de Talento Humano</p> | <p style="text-align: center;"><b>ORIGINAL FIRMADO</b></p> <p><b>Gustavo Adolfo Marulanda</b><br/>Director General</p> <p><b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b></p> <p><b>Fecha de aprobación:</b><br/>(30/01/2024)</p> |

| Control de cambios |            |                 |
|--------------------|------------|-----------------|
| Versión            | Vigencia   | Cambios         |
| 1                  | 30/01/2024 | Versión inicial |

## TABLA DE CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....  | 4  |
| 2. MARCO NORMATIVO .....  | 7  |
| 3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO .....  | 8  |
| 3.1. LINEAMIENTOS INTERNACIONALES .....   | 8  |
| 3.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG .....                      | 9  |
| 3.3. PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – PNSST - 2022-2031 ..... | 10 |
| 4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO.....   | 12 |
| 4.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI.....                                  | 12 |
| 5. DIAGNÓSTICOS .....   | 21 |
| 6. RECURSOS .....   | 23 |
| 7. ESTRUCTURA DEL PLAN.....   | 25 |
| 7.1. OBJETIVO GENERAL .....   | 25 |
| 7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....  | 25 |
| 7.3. ALCANCE .....  | 25 |
| 7.4. DESARROLLO DEL PLAN DE SST .....   | 25 |
| 8. INDICADORES .....  | 26 |
| 9. CRONOGRAMA VIGENCIA 2024.....  | 27 |

## 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi ha proyectado su Plan Estratégico Institucional (PEI) para el periodo 2022-2025, con el propósito de responder a siete (7) objetivos, que integran el capital humano y socios estratégicos competentes; el modelo de gestión integrado, la gobernanza del dato e información de valor público, la regulación y política pública con enfoque territorial, la gestión del conocimiento para innovación aplicada, automatización, integración, interoperabilidad para el territorio y el posicionamiento institucional.

De manera especial, la Subdirección de Talento Humano (STH) lidera el primer objetivo estratégico denominado “Capital Humano y socios estratégicos competentes”, cuyo interés se centra en “Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado; que, de manera extendida, aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país”; la definición de este objetivo visibiliza el momento actual del instituto, lo que ha permitido entender que lo más valioso son las personas para alcanzar los planes y objetivos al interior del IGAC. Por esta razón, la gestión estratégica de personas adquiere especial relevancia para el cumplimiento de los fines del Instituto en alineación con la cadena de valor.

En cumplimiento de este objetivo, la STH ha avanzado en la estructuración del modelo de Gestión Estratégica de Personas, el cual se presenta en la imagen, como la forma más adecuada de generar equipos de alto rendimiento y comprometidos con las estrategias del instituto, este se define desde un enfoque sistémico que integra en su funcionamiento estrategias enfocadas en la gestión por competencias, gestión del cambio, gestión del conocimiento y gestión del desempeño; a través de los componentes de formación y capacitación, calidad de vida, provisión de empleo, evaluación del desempeño, administración del personal, planeación de talento humano y seguridad y salud en el Trabajo, para promover en las personas que laboran en el instituto, las competencias, actitudes y habilidades para contar con un capital humano altamente calificado y motivado para lograr las metas del PEI.

## Modelo Gestión Estratégica de Personas



Fuente: (2023). Subdirección de Talento Humano. (Modelo en Construcción).

Es importante señalar que, el modelo incluye como una de las estrategias los Entornos Laborales Saludables y uno de los componentes el de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tienen como objetivo fomentar la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, a nivel integral, para generar efectos positivos en la productividad, desempeño organizacional y contexto personal.

Desde este enfoque de direccionamiento estratégico y alineado con los elementos normativos derivados de lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 para el diseño de los planes de seguridad y salud en el trabajo, el Instituto formula su Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Vigencia 2024 -2026.

Ahora bien, de acuerdo con lo estipulado en el decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, el Plan de Seguridad y Salud en trabajo debe desarrollarse de una manera lógica y por etapas, en los que se identifique claramente la planeación, ejecución, verificación y aplicación de correctivos necesarios a las actividades que se definan.

Siguiendo las directrices del Ministerio de Trabajo, desde la Subdirección de Talento Humano se realizó la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST, con base en lo expuesto en la Resolución 0312 de 2019 y con el acompañamiento de la ARL Positiva.

A partir del resultado de este ejercicio y la priorización de necesidades en el corto, mediano y largo plazo, se definieron las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para el IGAC, que contribuirá al mejoramiento de las condiciones de salud de quienes laboran en el Instituto, como factor importante para el logro de los objetivos institucionales y la misión de la entidad, siguiendo las etapas de: (i) Etapa 1: Planear, (ii) Etapa 2: Hacer, (iii) Etapa 3: Verificar, y (iv) Etapa 4: Actuar.

Este documento brinda el contexto sobre los lineamientos normativos, conceptuales y metodológicos que son la base del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, de igual forma describe el diagnóstico y se establecen las estrategias y actividades para el cumplimiento de los objetivos de éste en alineación con el Modelo de Gestión Estratégica de Personas.

## 2. MARCO NORMATIVO

El Decreto 1072 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del sector trabajo, compila todos los requisitos legislativos del ámbito laboral. Esta recopilación fue realizada en el año 2015 por el Ministerio del Trabajo con el propósito de resumir y simplificar la legislación existente, consolidando en una sola norma todos los decretos reglamentarios.

El Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo del IGAC se realizó teniendo en cuenta las necesidades de la Entidad, las de los colaboradores, la legislación y normatividad vigente aplicable en materia de SST, incluyendo la norma internacional ISO 45001:2015 y la resolución 0312 de 2019 que enmarca los estándares mínimos para el SG-SST.

La normatividad aplicable al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra identificada y se realiza el seguimiento a la vigencia de los requisitos a través de la Matriz legal.

### 3. MARCO ESTRATÉGICO EXTERNO

#### 3.1. LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, y la Organización Mundial de la Salud – OMS, han emitido lineamientos sobre la gestión de recursos humanos los cuales son atendidos por el MGEP, para promover las mejores prácticas en la gestión de personas y ayudar a las organizaciones a atraer, desarrollar y retener el talento de manera efectiva.

| OIT – Trabajo Decente  | OCDE – Recursos Humanos en el sector público   | OMS – Entorno laboral saludable  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de empleo</li> <li>• Protección Social</li> <li>• Derecho en el trabajo</li> <li>• Diálogo social</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo y Gobernanza Estratégica</li> <li>• Planificación Estratégica de Recursos Humanos</li> <li>• Selección y Contratación</li> <li>• Desarrollo y Gestión del Desempeño</li> <li>• Compensación y Beneficios</li> <li>• Gestión del Conocimiento y Talento</li> <li>• Relaciones Laborales y Ética, Innovación en la Gestión de Recursos Humanos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico del trabajo</li> <li>• Entorno psicosocial del trabajo</li> <li>• Recursos personales en el trabajo</li> <li>• Participación de la empresa en la comunidad</li> </ul> |

Fuente. (2023) Subdirección de Talento Humano

Adicionalmente, la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con otros lineamientos a nivel internacional que complementan el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de la legislación a nivel nacional en el tema de SST:

- ISO 45001-2018: Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Decisión de la CAN 584: por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con incapacidad y su inclusión.
- Resolución de la CAN 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO DE CLASIFICACIÓN Y ETIQUETADO DE PRODUCTOS QUÍMICOS (SGA) de las Naciones Unidas.
- Convenio 161 sobre los servicios de Salud en el Trabajo de la OIT.
- Convenio 171 sobre las recomendaciones de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo
- Directriz 2001 sobre las Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **3.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG**

La dimensión de Talento Humano es la primera y eje central del modelo, porque éste concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

**mipg** | modelo integrado de planeación y gestión

...

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión **MIPG** es una herramienta que **simplifica e integra** los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los **articula** con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más **sencillos y eficientes**.

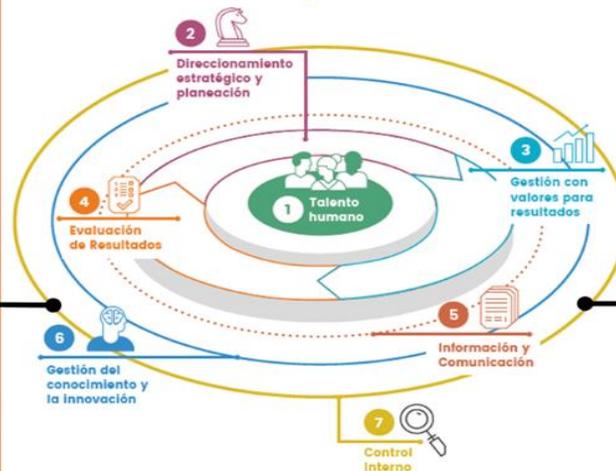
**TODO INICIA CON LA CIUDADANÍA**



Es nuestra misión como entidad identificar las oportunidades de mejora y enfocar nuestro trabajo en **SATISFACER LAS NECESIDADES Y PROBLEMAS Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE TODOS**

## ¿Cómo Funciona?

...



**MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones.** Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil.

## ¿Qué esperamos?

Resultados de la buena implementación

**Mayor Confianza**  
Seguridad en lo que hace la entidad

**Cambio Cultural**  
Mayor apropiación

**Eficiencia**  
Cumplir adecuadamente las funciones

### Generar resultados

que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio para generar valor público.



### Valor Público

Resultados observables y medibles que el estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales.

Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública

### 3.3. PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – PNSST - 2022-2031

El Ministerio de Trabajo definió el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el desarrollo de las políticas públicas, planes y programas en SST, el cual está establecido en seis (6) fases:

- Análisis y situación el perfil nacional
- Establecimiento de las prioridades
- Formulación del PNSST
- Validación
- Adopción del PNSST
- Socialización

Este plan a través de las líneas estratégicas, fortalece la salud y seguridad en el trabajo, bienestar y calidad de vida laboral, a través de la participación de entidades gubernamentales, regímenes especiales, organizaciones de trabajadores y empleadores, instituciones de seguridad social, sociedades científicas, entre otros, con el fin de que se cumpla la función social descentralizada de SST, así:

1. Gestionar la transversalidad de la seguridad y salud en el trabajo, y la cultura de la cobertura al sistema general de riesgos laborales
2. Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente
3. Fortalecer institucionalmente la seguridad y salud en el trabajo
4. Fomentar la cultura de autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales para el logro del bienestar y calidad de vida laboral
5. Implementar la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral al trabajador en el sistema general de riesgos laborales.
6. Fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en riesgos laborales
7. Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el sistema de seguridad social integral

## 4. MARCO ESTRATÉGICO INTERNO

### 4.1. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI

El Plan Estratégico Institucional define el marco de referencia para la gestión institucional, así:

- **Propósito Central**

Somos la máxima autoridad en regulación, producción y articulación con altos estándares de calidad, de la información geográfica, catastral y agrológica del país, contribuyendo con su desarrollo, para la toma de decisiones y definición políticas públicas.

- **Objetivo Retador**

En 2025 ser reconocida como la principal entidad proveedora de información geográfica, catastral y agrológica confiable, actualizada y oportuna, que genera valor a partir de enfoques innovadores, basados en la colaboración y participación de nuestras partes interesadas y aportando en el desarrollo sostenible y resiliente del país.

- **Objetivo Institucionales y Estrategias**

| OBJETIVO   | ESTRATEGIAS   |
|--|---|
| <p><b>1. Capital humano y socios estratégicos competentes.</b> Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado, que de manera extendida aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país.</p> | <p>Construcción y/o generación de capacidades sectoriales, multinivel y ciudadana través del fortalecimiento de los modelos de gestión, el acompañamiento a las autoridades competentes para la territorialización de sus acciones, y la vinculación efectiva de la academia y otros actores. Así mismo, cierre de brechas de capital humano para el despliegue efectivo de las actividades técnicas a desarrollar.</p> |
| <p><b>2. Modelo de Gestión Integrado.</b> Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados, que bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada permita conformar, difundir y mantener los datos, la información y el</p>                                   | <p>Administración y gestión del territorio como proceso integral y participativo, basado en la independencia legal para la concurrencia y cooperación entre los distintos actores sectoriales y multinivel, bajo una coordinación efectiva mancomunada.</p>   |

| OBJETIVO  | ESTRATEGIAS   |
|---|---|
| <p>conocimiento geográfico, geodésico, agrológico y catastral, para facilitar la administración y gestión del territorio en el país.</p>  | <p>Cambios organizacionales y estructurales acotados a las competencias y funciones según la naturaleza jurídica y el quehacer de cada autoridad concernida, eliminando las redundancias, las superposiciones funcionales-institucionales y ampliando las economías de escala para la obtención de los resultados esperados.</p>  |
| <p><b>3. Gobernanza del dato y la información de valor público.</b> Fomentar la producción masiva, estandarizada, simple y el mantenimiento sostenible de datos geográficos, geodésicos, agrológicos y catastrales, que, con altos niveles de calidad y confiabilidad, faciliten la generación de información y conocimiento del territorio con valor público.</p>  | <p>Administración y manejo de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral con criterios de priorización - territorialización de la gestión catastral-, oportunidad, precisión o alta calidad, confiabilidad, integración e interoperabilidad.</p> <p>Diseño e implementación del marco de gobernanza de datos, modelo de datos y procesos con visión completa e integral de principio a fin 360 grados, considerando los datos y la información, la estructura institucional requerida, los estándares y políticas, los procedimientos, la documentación y la auditoría, entre aspectos relevantes.</p> <p>Actualización y levantamiento de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral bajo un enfoque de mínimo viable alcanzable en el corto y mediano plazo, y sostenibles en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p> |
| <p><b>4. Regulación y política pública con enfoque territorial.</b> Profundizar el rol de máxima autoridad geográfica, geodésica, agrológica y catastral del país, mediante la generación y difusión de regulaciones técnicas que facilite la implementación de un modelo de gestión pública integral con orientación hacia resultados, base para las políticas y la administración y gestión del territorio.</p> | <p>Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional.</p> <p>Modificación y/o formulación de normativa de regulación técnica que facilite la articulación con otros sectores y actores en el corto y mediano plazo, que favorezca su sostenibilidad en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p> <p>Profundizar en el uso de la información producida por el instituto con carácter multipropósito para la toma de decisiones como aporte a la definición de políticas públicas territoriales.</p>   |
| <p><b>5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada.</b> Definir y desarrollar líneas de investigación aplicada que favorezcan el mejoramiento continuo de los procesos y la gestión relacionada con la producción, procesamiento, transformación, análisis y difusión de los datos y la información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de nuevas prácticas e innovación.</p>      | <p>Fortalecimiento de los vínculos del IGAC y de otras áreas responsables de la investigación en el instituto con otros sectores, multinivel y ciudadana para una producción de conocimiento aplicada orientada por la innovación que facilite la territorialización y el cierre de brechas de capital humano</p>   |
| <p><b>6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio.</b> Fortalecer la apropiación y uso óptimo de las TIC para la automatización de los procesos y la gestión</p>  | <p>Fortalecimiento/optimización de TIC para la gestión abierta y efectiva de información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de la integración de datos dispuestos.</p>   |

| OBJETIVO  | ESTRATEGIAS   |
|---|---|
| abierta y efectiva de los datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, así como para su integración e interoperabilidad con otros sistemas de información de administración de la tierra y del territorio.  | Integración con otros sistemas de administración de la tierra y el territorio que hacen uso o aportan información a catastro predial, gestionados sin redundancias por parte de sus custodios naturales en el marco de una estructura de datos común. |
| <b>7. Posicionamiento institucional.</b> Definir e implementar acciones que permitan visibilizar la gestión desplegada en materia de geografía, geodesia, agrológica y catastro, para el posicionamiento como máxima autoridad nacional y referente internacional por sus aportes a la administración y gestión del territorio. | Posicionamiento nacional e internacional del IGAC como Institución técnica y científica en geografía, cartografía, agrológica y catastro, con capacidad de innovación en sus procesos de investigación y asesoría técnica.                            |
|   | Territorialización de la gestión por medio de la descentralización y el equilibrio entre la oferta y la demanda de la gestión catastral.  |
|   | Ampliación de los canales de comunicación y gestión entre la entidad (nivel nacional y direcciones territoriales) y los ciudadanos para facilitar la apropiación ciudadana de los servicios que adelanta el Instituto.                                |
|   | Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad.   |

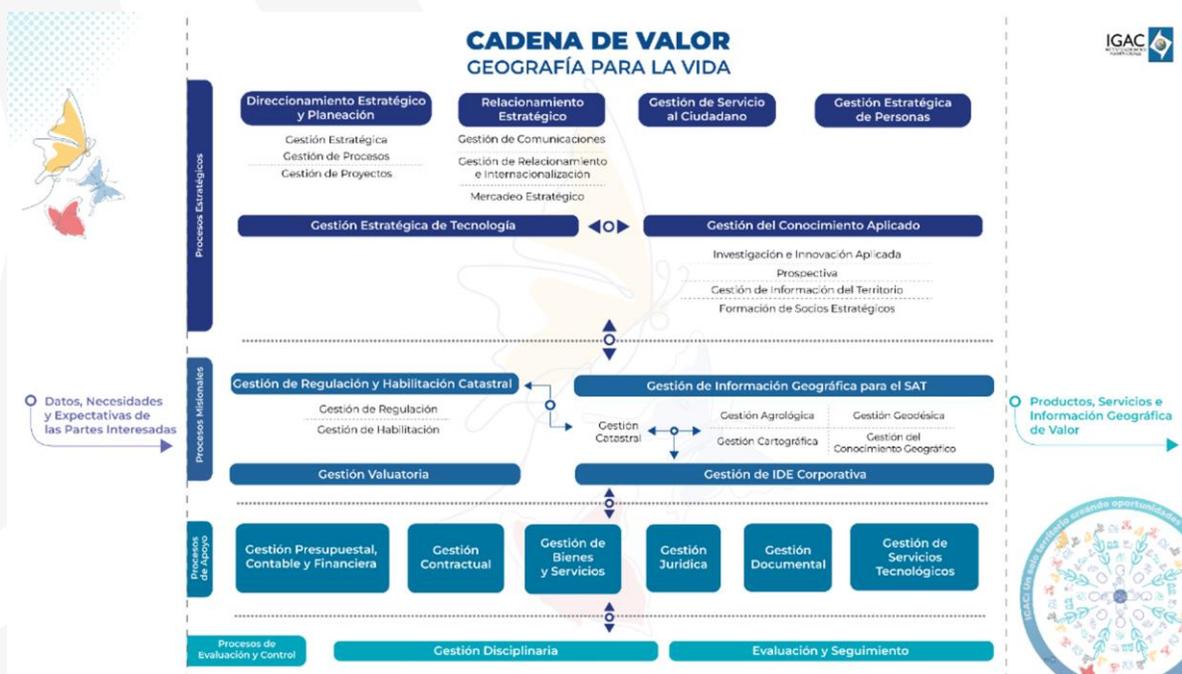
Fuente. Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

- **Valores Institucionales**

- ✓ **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

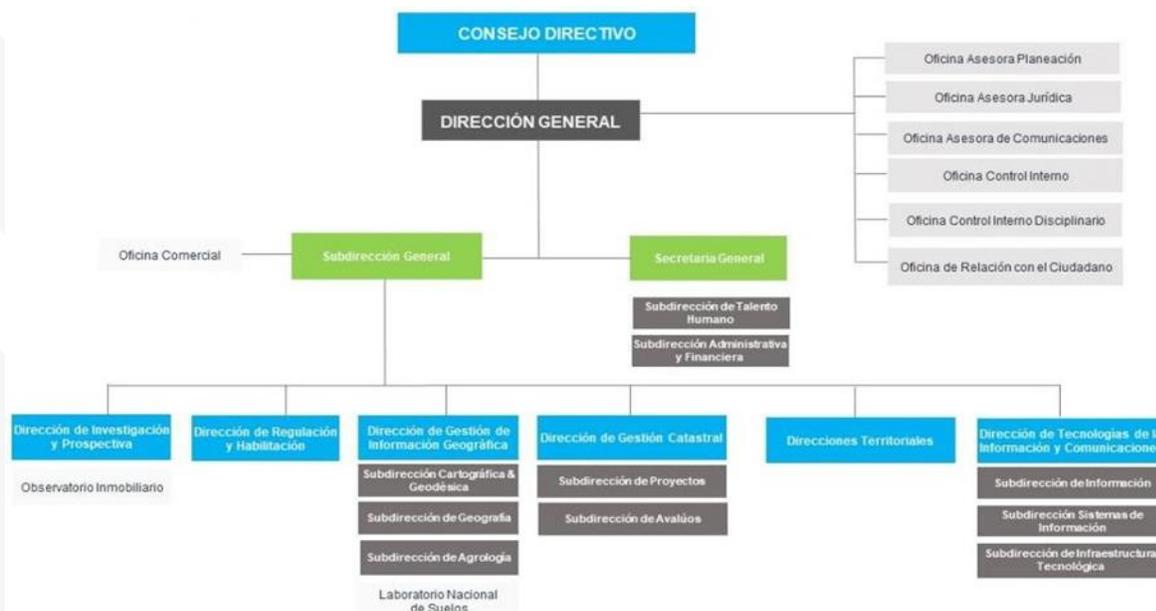
- ✓ Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ✓ Trabajo colaborativo: Interactúo con todos los integrantes de mi equipo, intercambiando diferentes puntos de vista, aportando a la construcción de conocimiento y contribuyendo a la innovación, el desarrollo y la eficiencia de la entidad.
- ✓ Orientación al servicio: Comprendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, manteniendo una actitud de respeto, amabilidad, proactividad y diligencia.

• **Mapa de Procesos**



Fuente. Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

- **Organigrama**



Fuente. IGAC

- **Caracterización planta de personal**

La planta de personal del IGAC está compuesta por 1125 empleos, la cual, con corte a diciembre 31 de 2023, cuenta con 895 cargos provistos, correspondiente al 79.5%, de los cuales el 48.4% se refiere a mujeres y 51.5% a hombres. El 36% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 36.6% al nivel profesional, 22% al nivel técnico, 5% directivo y 0,7% asesor, como se observa a continuación:

| NIVEL       | MASCULINO | FEMENINO | TOTAL | PORCENTAJE |
|-------------|-----------|----------|-------|------------|
| Asistencial | 135       | 186      | 321   | 35,87%     |
| Profesional | 172       | 156      | 328   | 36,65%     |
| Técnico     | 126       | 69       | 195   | 21,79%     |
| Directivo   | 26        | 19       | 45    | 5,02%      |

| NIVEL                | MASCULINO  | FEMENINO   | TOTAL      | PORCENTAJE  |
|----------------------|------------|------------|------------|-------------|
| Asesor               | 3          | 3          | 6          | 0,67%       |
| <b>Total general</b> | <b>462</b> | <b>433</b> | <b>895</b> | <b>100%</b> |

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

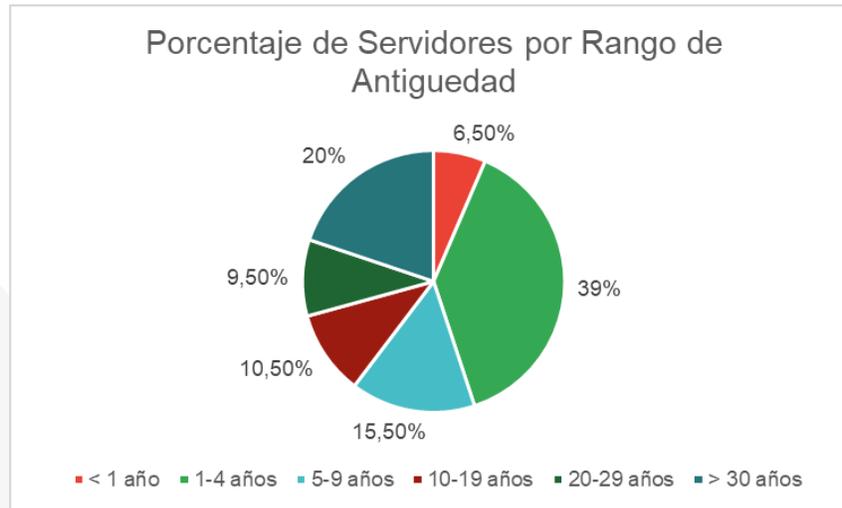
La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

| Nivel de empleo | Total | Características   |
|-----------------|-------|---|
| Directivo       | 47    | Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.   |
| Asesor          | 7     | Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.  |
| Profesional     | 427   | Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. |
| Técnico         | 272   | Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.   |
| Asistencial     | 373   | Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.   |

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Los servidores públicos del Instituto son adultos activos laboralmente, que desarrollan su jornada de trabajo en tiempo completo.

Frente al tiempo de antigüedad en el IGAC, se observa que el 55% de los servidores tienen más de cinco años en la Entidad, lo que representa un aumento de 6% respecto al año anterior. En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 47.5% de los servidores públicos son mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Carrera 30 N.º 48-51

Servicio al Ciudadano (601) 6531888

Bogotá

[www.igac.gov.co](http://www.igac.gov.co)

Se cuenta actualmente con un total de 240 servidores en edad pre-pensional y pensional, distribuidos como aparece en la tabla siguiente.

| <b>PRE-PENSIONADOS (POR EDAD) 2024</b> |                              |                  |
|--|------------------------------|------------------|
| <b>Género</b>                          | <b>Edad</b>                  | <b>Población</b> |
| <b>Mujeres</b>                         | <b>&gt;= 54 &lt; 57 años</b> | <b>10</b>        |
| <b>Hombres</b>                         | <b>&gt;= 59 &lt; 62 años</b> | <b>50</b>        |
| <b>Total</b>                           |                              | <b>60</b>        |
| <b>PENSIONADOS (POR EDAD) 2024</b>     |                              |                  |
| <b>Género</b>                          | <b>Edad</b>                  | <b>Población</b> |
| <b>Mujeres</b>                         | <b>&gt;= 57 &lt;70</b>       | <b>89</b>        |
| <b>Hombres</b>                         | <b>&gt;= 62 &lt;70</b>       | <b>91</b>        |
| <b>Total</b>                           |                              | <b>180</b>       |

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Durante el 2024 se tiene previsto el ingreso de los cargos que se encontraban en concurso OPEC 2022, los cuales son un total de 514 cargo. Actualmente estos cargos se encuentran en encargo, en nombramiento provisional o vacantes, como se observa en la siguiente tabla.

| <b>Estado de la vacante</b>     | <b>Cantidad de Vacantes</b> |
|---------------------------------|-----------------------------|
| <b>Encargo</b>                  | <b>146</b>                  |
| <b>Nombramiento Provisional</b> | <b>262</b>                  |
| <b>Vacante</b>                  | <b>106</b>                  |
| <b>Total general</b>            | <b>514</b>                  |

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por lo tanto, se espera un movimiento importante de servidores públicos durante el primer semestre del 2024, distribuidos de acuerdo a las vacantes ofertadas en OPEC 2022, como se muestra en la siguiente tabla.

| Nivel jerárquico     | Carrera Administrativa | Vacantes ofertadas en el Proceso de Selección No. 2246 de 2022 |           |            |            |                        |
|----------------------|------------------------|--|-----------|------------|------------|------------------------|
|                      |                        | %  | Ascenso   | Abierto    | Total      | % por Nivel jerárquico |
| Profesional          | 425                    | 19,98  | 53        | 160        | 213        | 50,12                  |
| Técnico              | 272                    | 7,79   | 9         | 74         | 83         | 30,51                  |
| Asistencial          | 369                    | 20,45  | 32        | 186        | 218        | 59,08                  |
| <b>Total empleos</b> | <b>1066</b>            | <b>48,22</b>   | <b>94</b> | <b>420</b> | <b>514</b> |                        |

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, este movimiento tendrá un impacto tanto en ingresos, retiros y personal en encargo que volverá a su cargo titular.

## 5. DIAGNÓSTICOS

Para la presente vigencia, se tiene establecido dar alcance a las siguientes necesidades identificadas:

- Dar continuidad al cumplimiento de la legislación y la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ejecutar y continuar con las acciones correctivas y de mejora identificadas en la auditoría interna realizada en la vigencia 2023.
- Cumplir con los Estándares Mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Responder a las necesidades identificadas por los comités (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST y Comité de Convivencia Laboral - CCL) de las Direcciones Territoriales y la Sede Central.
  - **Estadísticas e indicadores:** Indicadores de gestión asociados con el rendimiento del SG-SST, vinculados al seguimiento decretado en el acto legislativo 1072 de 2015 y demás normas y legislación aplicable.
  - **Trazabilidad y seguimiento a accidentes y enfermedades laborales:** gestión realizada por el equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la materialización de AT y EL en el IGAC.
  - **Inspecciones de seguridad:** ejercicios de inspección adelantados en búsqueda de la identificación de condiciones inseguras al interior y exterior de las instalaciones, asociadas con el desarrollo de la actividad económica del Instituto.
  - **Investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales:** aplicación de los procesos investigativos asociados con la búsqueda de causa raíz de los eventos acaecidos durante el desarrollo de actividades propias del trabajo y que generan lesiones o repercusiones en los colaboradores.
  - **Gestión técnica y jurídica en casos de acoso laboral:** acompañamientos realizados por parte del equipo SST, frente a la aparición de casos de acoso laboral y los demás señalados en la ley 1010 de 2006.
  - **Planes de emergencia:** desarrollos documentales que incluyen los niveles de afectación y los modos y medios de reacción frente a sucesos naturales, públicos y tecnológicos, valorados a través de análisis de vulnerabilidad y planes de contingencia.

- Implementar actividades para la mitigación de los riesgos, de acuerdo con la valoración de riesgos realizada en la matriz, los análisis de los accidentes de trabajo y los resultados de las distintas herramientas diagnósticas empleadas durante el 2023.
- Fortalecer la capacidad de acción y reacción de las Brigadas para la atención de emergencias del Instituto.
- Aumentar la cobertura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los colaboradores que realizan actividades de campo.

Lo anterior, surge del análisis realizado a la gráfica generada por los resultados obtenidos en la **Calificación de Estándares Mínimos 2023** generada por el aplicativo del **Ministerio de Trabajo** para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con un resultado de **88.75%**, es decir que se incrementó en un **10.25%** frente al periodo inmediatamente anterior.



Fuente. Subdirección de Talento Humano (2024)

## 6. RECURSOS

Para la ejecución del presente Plan Anual de Trabajo, se tienen definidos los siguientes recursos, necesarios para el diseño, implementación y seguimiento del SG – SST:

- **Recursos Humanos:**

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi ha designado Servidores Públicos (de planta y contratistas) que cumplen los siguientes perfiles:

- Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios y técnicos con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, vinculados a la planta de personal y a través de contrato de prestación de servicios.
- Integrantes de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- Integrantes del Comité de Convivencia Laboral del orden Nacional.
- Integrantes de los Comités de Convivencia Laboral – CCL por sedes (estos hasta la fecha de terminación de su vigencia).
- Integrantes de las Brigadas de Emergencia.
- Profesionales Especializados con funciones de abogado en las Direcciones Territoriales.

De igual manera, el IGAC cuenta con personal asesor en la ARL Positiva y del Corredor de Seguros en Riesgos Laborales - AON, para adelantar actividades de promoción, prevención, seguimiento y control en el marco del SG-SST.

- **Recursos Físicos:**

- Espacios e infraestructura necesarios para el desarrollo de las actividades del Plan Anual de Trabajo.
- Mobiliario para almacenamiento de elementos, equipos y materiales.
- Mobiliario para archivo y custodia de información.
- Mobiliario para el desarrollo de actividades propias del SG-SST.

- **Recursos Técnicos - Tecnológicos:**

Evidenciados en elementos como:

- Red de internet
- Equipos de cómputo.
- Equipos de proyección y difusión.
- Elementos de Oficina.
- Dispositivos para almacenamiento digital de la información.
- Equipos y elementos para la atención de emergencias.

- **Recursos Financieros:**

Asignación presupuestal para la adquisición de elementos y servicios, tales como:

- Elementos de Protección Personal.
- Evaluaciones Médicas Ocupacionales.
- Equipos y elementos para atención de emergencias.
- Diagnósticos de la población trabajadora (Perfil sociodemográfico, Evaluación de Factores Psicosociales).

Observación: La ejecución del Plan Anual SG-SST está sujeto a la disponibilidad presupuestal asignado para la vigencia 2024.

## **7. ESTRUCTURA DEL PLAN**

### **7.1. OBJETIVO GENERAL**

Identificar y valorar los riesgos laborales de la Entidad, a fin de promover la seguridad y salud de los servidores públicos, mediante el cumplimiento de un plan de trabajo orientado a la prevención y mitigación de la accidentalidad y la enfermedad laboral.

### **7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Planificar las actividades para alcanzar los objetivos y metas propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la protección y promoción de la salud de los servidores públicos, contratistas, pasantes y partes interesadas, en cumplimiento de la normatividad legal vigente y políticas, previsto para la vigencia 2024.
- Dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.
- Promover la seguridad y la salud de todos los colaboradores de la Entidad.
- Intervenir los factores de riesgo identificados y priorizados en el IGAC.
- Capacitar al personal de la Entidad en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo

### **7.3. ALCANCE**

El presente Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todo el personal y a todas las instalaciones del Instituto Geográfico Agustín Codazzi a nivel nacional.

### **7.4. DESARROLLO DEL PLAN DE SST**

Para la elaboración del Plan Anual de Trabajo de SST se tuvo en cuenta lo establecido en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al SG-SST, oportunidades de mejora de las auditorías realizadas, autoevaluación del cumplimiento de los estándares mínimos bajo la resolución 312 de 2019, diagnóstico de condiciones de salud, recomendaciones del COPASS y de los Comités de Convivencia Laboral, estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral, y los resultados de las actividades realizadas en los programas de vigilancia epidemiológica.

El presente Plan Anual de Trabajo se estructura dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, utilizando la metodología del ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

## 8. INDICADORES

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del IGAC se evaluará con los siguientes indicadores:

| Indicador  | Línea base a Dic 31 de 2023 | Meta | Fórmula   | Periodicidad | Fuente de información   |
|--|-----------------------------|------|---|--------------|---|
| Cumplimiento del Plan Anual de Trabajo SST             | 97%                         | 95%  | $\frac{\text{\# de actividades ejecutadas}}{\text{\# de actividades programadas}} \times 100$ | Anual        | Formato de apoyo para estructuración del cronograma de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo "CRONOGRAMA DE PLAN DE TRABAJO 2024". |
| Cobertura de las actividades del Plan Anual de trabajo | 54,15%                      | 70%  | $\frac{\text{\#de colaboradores participantes}}{\text{\#total de colaboradores}} \times 100$  | Anual        | Listados de asistencia a las actividades asociadas con el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.         |

### 9. CRONOGRAMA VIGENCIA 2024

A continuación, se observa el cronograma de actividades para la vigencia 2024, el cual será actualizado de manera anual:

| CICLO PHVA | COMPONENTE DEL SGSST | REQUISITO Decreto 1072 de 2015                            | No | ACTIVIDAD   | META | RECURSOS                      |  |  | FRECUENCIA | FECHA DE INICIO | FECHA DE FINALIZACIÓN | RESPONSABLE   | RESPONSABLES SST  |
|------------|----------------------|---|----|---|------|-------------------------------|--|--|------------|-----------------|-----------------------|---|---|
|            |                      |   |    |   |      | Financieros                   | Técnicos   | Humanos  |            |                 |                       |   |   |
| PLANEAR    | BÁSICO LEGAL         | Política de SST. Objetivos del SGSST.                     | 1  | Crear, actualizar y socializar la documentación del SG-SST  | 100% | Presupuesto asignado para SST | Aplicativo IGACnet, página web, correos y medios institucionales | Director General Subdirección de Gestión Humana Responsable SST COPASST              | Anual      | 1/03/2024       | 29/11/2024            | Director Subdirección de Gestión Humana Responsable SST COPASST           | Profesional Especializado 2028 grado 13, Contratista, Técnico 3100 grado 16 y ARL |
|            |                      | Evaluación del SGSST.                                     | 2  | Realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos bajo la Resolución 312 de 2019.  | 100% | Presupuesto asignado para SST | Equipos de cómputo Acta de reunión                               | Responsable SST Equipo SST   | Anual      | 15/01/2024      | 19/01/2024            | Subdirectora de Gestión Humana Responsable SST                            | Todo el equipo de SST   |
|            |                      | Plan Anual de Trabajo.                                    | 3  | Elaborar, aprobar, comunicar y hacer seguimiento al Plan Anual de Trabajo SST   | 100% | Presupuesto asignado para SST | Equipos de cómputo Acta de reunión                               | Secretario general Subdirección de Gestión Humana Responsable SST Equipo SST COPASST | Anual      | 1/02/2024       | 30/03/2024            | Secretario general Subdirección de Gestión Humana Responsable SST COPASST | Equipo de SST y ARL   |
|            |                      | Normativa nacional vigente y aplicable en materia de SST. | 4  | Actualizar y evaluar la matriz de requisitos legales en SST, porcentaje de cumplimiento, comunicar a los trabajadores.          | 100% | Presupuesto asignado para SST | Matriz Legal SST   | Responsable SST Equipo SST   | Mensual    | 22/01/2024      | 27/12/2024            | Responsable SST Equipo SST AON  | Equipo de SST y ARL   |
|            |                      | Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral        | 5  | Realizar la verificación de la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y pago de servidores públicos y contratistas. | 85%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de cómputo Matriz de verificación                        | Contractual Responsable SST Equipo SST   | Mensual    | 22/01/2024      | 27/12/2024            | Contractual Responsable SST Equipo SST                                    | Equipo de SST y ARL   |

| CICLO PHVA | COMPONENTE DEL SGSST              | REQUISITO Decreto 1072 de 2015      | No | ACTIVIDAD   | META | RECURSOS                      |                    |                                      | FRECUENCIA | FECHA DE INICIO | FECHA DE FINALIZACIÓN | RESPONSABLE   | RESPONSABLES SST   |
|------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----|---|------|-------------------------------|--------------------|--------------------------------------|------------|-----------------|-----------------------|---|--|
|            |                                   |                                     |    |   |      | Financieros                   | Técnicos           | Humanos                              |            |                 |                       |   |  |
|            |                                   | Gestión del Cambio.                 | 6  | Documentar, revisar, verificar y socializar la revisión del impacto de cambios internos y externos de SST.  | 100% | Presupuesto asignado para SST | Acta de reunión    | Responsable SST<br>Equipo SST        | Trimestral | 18/03/2024      | 18/10/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST<br>ARL                        | Equipo de SST y ARL  |
|            |                                   | Comités de SST                      | 7  | Verificar la conformación y cumplimiento de responsabilidades de los comités que integran el SG-SST   | 100% | Presupuesto asignado para SST | Acta de reunión    | Responsable SST<br>Equipo SST        | Trimestral | 22/01/2024      | 22/11/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST                               | Profesional Especializado 2028 grado 13, Técnico 3100 grado 16 y Contratistas      |
| HACER      | MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO | Condiciones de salud en el trabajo. | 8  | Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la programación establecida, la normativa y los peligros a los cuales se encuentre expuesto los colaboradores. | 100% | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo | ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST | Mensual    | 1/02/2024       | 29/12/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST                               | Profesional Especializado 2028 grado 13, Contratista e IPS de Salud ocupacional.   |
|            |                                   |                                     | 9  | Ejecutar el Programa de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial  | 85%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo | ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST | Mensual    | 29/01/2024      | 20/12/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST<br>Comité Convivencia Laboral | Profesional Especializado 2028 grado 13 y Contratistas PVE Riesgo Psicosocial      |
|            |                                   |                                     | 10 | Ejecutar el Programa de Vigilancia Epidemiológica - PVE Biomecánico   | 85%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo | ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST | Mensual    | 29/01/2024      | 20/12/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST                               | Profesional Especializado 2028 grado 13, Contratistas PVE Riesgo Biomecánico y ARL |

| CICLO PHVA | COMPONENTE DEL SGSST        | REQUISITO Decreto 1072 de 2015                                   | No | ACTIVIDAD  | META | RECURSOS                      |   |                                | FRECUENCIA | FECHA DE INICIO | FECHA DE FINALIZACIÓN | RESPONSABLE                | RESPONSABLES SST   |
|------------|-----------------------------|--|----|--|------|-------------------------------|---|--------------------------------|------------|-----------------|-----------------------|----------------------------|--|
|            |                             |  |    |  |      | Financieros                   | Técnicos                                | Humanos                        |            |                 |                       |                            |  |
|            |                             |  | 11 | Ejecutar el Programa Vigilancia Epidemiológica - SVE Cardiovascular  | 85%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo                      | ARL Responsable SST Equipo SST | Mensual    | 29/01/2024      | 20/12/2024            | Responsable SST Equipo SST | Profesional Especializado 2028 grado 13, Contratista y ARL                   |
|            |                             |  | 12 | Mesas Laborales.   | 85%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo                      | ARL Responsable SST Equipo SST | Trimestral | 29/01/2024      | 27/12/2024            | Responsable SST Equipo SST | Equipo SST y ARL   |
|            |                             |  | 13 | Realizar la celebración de la semana de la SST.  | 80%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo                      | ARL Responsable SST Equipo SST | Anual      | 9/09/2024       | 31/10/2024            | Responsable SST Equipo SST | Equipo SST, ARL y Corredor de Seguros  |
|            |                             |  | 14 | Realizar el seguimiento a los trabajadores que presentan restricciones y recomendaciones médico laborales. | 100% | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo                      | ARL Responsable SST Equipo SST | Trimestral | 22/01/2024      | 27/12/2024            | Responsable SST Equipo SST | Profesional Especializado 2028 grado 13 y Contratista                        |
|            |                             |  | 15 | Ejecutar actividades de promoción conservación auditiva y visual.  | 90%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo                      | ARL Responsable SST Equipo SST | No aplica  | 11/03/2024      | 27/12/2024            | Responsable SST Equipo SST | Profesional Especializado 2028 grado 13, Contratista, EPS y ARL              |
|            | <b>SEGURIDAD INDUSTRIAL</b> | Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, | 16 | Reportar e investigar lo accidentes de trabajo y enfermedades laborales                                    | 100% | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo Correo institucional | ARL Responsable SST Equipo SST | Mensual    | 2/01/2024       | 31/12/2024            | Responsable SST Equipo SST | Profesional Especializado 2028 grado 13, Técnico 3100 grado 16 y Contratista |

| CICLO PHVA | COMPONENTE DEL SGSST | REQUISITO Decreto 1072 de 2015                                      | No  | ACTIVIDAD   | META                                   | RECURSOS                      |  |  | FRECUENCIA                           | FECHA DE INICIO | FECHA DE FINALIZACIÓN | RESPONSABLE                              | RESPONSABLES SST   |
|------------|----------------------|---|---|---|--|-------------------------------|--|--|--------------------------------------|-----------------|-----------------------|--|--|
|            |                      |   |   |   |  | Financieros                   | Técnicos                                   | Humanos  |                                      |                 |                       |  |  |
|            |                      | incidentes y accidentes del trabajo.                                | 17  | Realizar campaña de información de como reportar accidentes, incidentes y enfermedades laborales  | 100%                                   | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo<br>Correo institucional | ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST   | Trimestral                           | 18/03/2024      | 22/11/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST            | Técnico 3100 grado 16 y Profesional Especializado 2028 grado 13  |
|            |                      | Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. | 18  | Actualizar y evaluar la matriz para la identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos - IPVER y determinación de controles. | 100%                                   | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo<br>Correo institucional | ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST   | Anual                                | 3/06/2024       | 28/06/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST            | Todo el equipo SST<br>ARL o Corredor de Seguros  |
|            |                      |   | 19  | Realizar inspecciones de Seguridad Industrial y elementos para la atención de emergencias.  | 100%                                   | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo<br>Correo institucional | ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST<br>Subdirección de Administrativa y Financiera. | Semestral                            | 1/06/2024       | 30/11/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST<br>COPASST | Técnico 3100 grado 16, Profesional Especializado 2028 grado 13, Contratista PVE Riesgo Psicosocial y ARL |
|            |                      |   | 20  | Suministrar y realizar seguimiento al uso adecuado de EPP.  | 85%                                    | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo<br>Correo institucional | ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST   | Mensual                              | 2/01/2024       | 31/12/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST            | Técnico 3100 grado 16 y Profesional Especializado 2028 grado 13  |
|            |                      |   | Mitigación de peligros identificados, evaluados y valorados | 21  | Ejecutar el Programa de Riesgo Químico | 85%                           | Presupuesto asignado para SST              | Equipos de computo<br>Correo institucional<br>Repositorio de Talento Humano          | ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST | Mensual         | 2/01/2024             | 31/12/2024                               | Responsable SST<br>Equipo SST  |

| CICLO PHVA | COMPONENTE DEL SGSST | REQUISITO Decreto 1072 de 2015                                | No | ACTIVIDAD  | META | RECURSOS                      |   |   | FRECUENCIA                          | FECHA DE INICIO | FECHA DE FINALIZACIÓN | RESPONSABLE                                    | RESPONSABLES SST   |
|------------|----------------------|---|----|--|------|-------------------------------|---|---|-------------------------------------|-----------------|-----------------------|--|--|
|            |                      |   |    |  |      | Financieros                   | Técnicos  | Humanos   |                                     |                 |                       |  |  |
|            |                      | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. | 22 | Desarrollar actividades con las áreas misionales asociadas con la prevención de la materialización del Riesgo Público. | 85%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo Correo institucional Repositorio de Talento Humano | ARL Responsable SST Equipo SST                            | Bimestral                           | 22/02/2024      | 31/10/2024            | Responsable SST Equipo SST                     | Profesional Especializado 2028 grado 13, Técnico 3100 grado 16 y Contratista |
|            |                      |   | 23 | Desarrollar actividades con las brigadas de atención de emergencia en las Sedes  | 100% | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo Correo institucional Acta de reunión               | ARL Responsable SST Equipo SST Brigada                    | Semestral/ Cada vez que se requiera | 25/03/2024      | 30/12/2024            | Responsable SST Equipo SST Brigadistas         | Todo el equipo SST de acuerdo a Plan Padrinos, ARL y corredor de seguros.    |
|            |                      |   | 24 | Organizar y realizar simulacro nacional.   | 100% | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo Correo institucional Acta de reunión               | ARL Responsable SSTE Equipo SST Brigada                   | De acuerdo a cronograma             | 19/08/2024      | 11/10/2024            | Responsable SSTE Equipo SST Brigadistas        | Todo el equipo SST y ARL   |
|            | HIGIENE INDUSTRIAL   | Mediciones  | 25 | Realizar las mediciones ambientales que apliquen   | 90%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo Correo institucional                               | ARL Responsable SST Equipo SST                            | Semestral                           | 22/04/2024      | 31/10/2024            | Responsable SST Equipo SST ARL                 | Todo el equipo SST y ARL   |
| VERIFICAR  | BÁSICO LEGAL         | Gestión y resultados del SGSST.                               | 26 | Revisar y medir los indicadores de estructura, proceso y resultado   | 100% | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo Correo institucional                               | Responsable SST Equipo SST                                | Bimestral                           | 26/02/2024      | 30/11/2024            | Responsable SST Equipo SST                     | Profesional Especializado 2028 grado 13 y Contratista                        |
|            |                      |   | 27 | Realizar Rendición del desempeño del SGSST bajo el Decreto 1072 de 2015  | 100% | Presupuesto asignado para SST | Aplicativo IGACnet,   | Subdirectora de Gestión Humana Responsable SST Equipo SST | Anual                               | 2/12/2024       | 31/12/2024            | Subdirectora de Talento Humano Responsable SST | Todo el equipo SST   |

| CICLO PHVA | COMPONENTE DEL SGSST | REQUISITO Decreto 1072 de 2015   | No | ACTIVIDAD  | META | RECURSOS                      |   |   | FRECUENCIA | FECHA DE INICIO | FECHA DE FINALIZACIÓN | RESPONSABLE  | RESPONSABLES SST   |
|------------|----------------------|--|----|--|------|-------------------------------|---|---|------------|-----------------|-----------------------|--|--|
|            |                      |  |    |  |      | Financieros                   | Técnicos  | Humanos   |            |                 |                       |  |  |
|            |                      |  | 28 | Realizar la revisión por la alta dirección al desempeño del SGSST 2023.                  | 100% | Presupuesto asignado para SST | Aplicativo IGACNET  | Subdirectora de Gestión Humana<br>Responsable SST<br>Equipo SST | Anual      | 13/05/2024      | 18/05/2024            | Subdirectora de Talento Humano<br>Responsable SST<br>Comité Institucional de Gestión y Desempeño | RESPONSABLES SST   |
|            |                      |  | 29 | Realizar auditoria interna del Sistema de Gestión de la SST bajo el Decreto 1072 de 2015 | 90%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo<br>Correo institucional                                  | Planeación ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST                 | Anual      | 3/06/2024       | 28/06/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST  | Equipo SST y Planeación  |
|            |                      |  | 30 | Realizar auditoria EXTERNA al SGSST bajo la norma internacional ISO 45001:2018           | 85%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de cómputo<br>Correo institucional<br>Repositorio de Talento Humano | Planeación ARL<br>Responsable SST<br>Equipo SST                 | Anual      | 18/11/2024      | 27/12/2024            | Secretario general<br>Subdirección de Gestión Humana<br>Responsable SST<br>Ente certificador     | Equipo SST   |
| ACTUAR     | SEGURIDAD INDUSTRIAL | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SGSST. | 31 | Realizar las acciones preventivas y/o correctivas  | 85%  | Presupuesto asignado para SST | Equipos de computo<br>Correo institucional<br>Aplicativo SIGAC              | Responsable SST<br>Equipo SST                                   | Mensual    | 2/01/2024       | 27/12/2024            | Responsable SST<br>Equipo SST<br>COPASST   | Profesional Especializado 2028 grado 13, Técnico 3100 grado 16, Contratistas |

Notas:

1. El objetivo del Sistema de Gestión Integral del IGAC relacionado a todas las actividades de este plan es "6.2.4 Identificar y valorar los riesgos laborales de la Entidad, a fin de promover la seguridad y salud de los servidores públicos, mediante el cumplimiento de un plan de trabajo orientado a la prevención y mitigación de la accidentalidad y la enfermedad laboral".
2. La ejecución de este plan está sujeto a la disponibilidad de recursos que se destinen a Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Las actividades programadas deben ser ejecutadas en el mismo mes, de lo contrario deberán ser reprogramadas y dejar la justificación en observaciones.