



PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025



1. Contenido

1.	Contenido.....	2
2.	INTRODUCCIÓN	3
3.	MARCO NORMATIVO.....	4
4.	DEFINICIONES	4
5.	OBJETIVO	5
5.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	5
6.	ALCANCE	6
7.	RESPONSABLES	6
8.	Metodología para la construcción del Plan Anual de trabajo - SST	9
8.1	Participación sindicato – SINTRADER formulación planes institucionales	9
8.2	Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano – ANT 2025.....	10
9.	DESARROLLO DEL PLAN	21
9.1.	Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	22
9.2	Medicina Preventiva y del Trabajo	22
9.3	Higiene y Seguridad Industrial	23
9.4	Prevención y Atención de Emergencias	24
10.	RECURSOS	25
10.1.	Recursos Humanos	25
10.2.	Recursos Financieros.....	25
11.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	25
12.	INDICADORES.....	25
	Ausentismo	27
13.	PUNTOS DE CONTROL – ANÁLISIS DE RIESGOS	27

2. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección, servidores y contratistas, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), por medio de la definición de directrices para la implementación de los programas propios del sistema a través del mejoramiento continuo de las condiciones, el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en todos los lugares de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras - ANT, en pro de la seguridad y la salud de todos como parte de la cadena de valor de la Entidad.

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, para su efecto se debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través de la implementación de un método cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), el desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST incluye los siguientes elementos principales:

- 🌿 Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 🌿 Programa de Higiene y Seguridad Industrial.
- 🌿 Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo.

Los cuales tienen como objetivo reconocer, evaluar, controlar y prevenir los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los Servidores Públicos, practicantes, judicantes, proveedores y visitantes de la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST) para contratistas, se atenderán en los términos contemplados en la normatividad vigente y de acuerdo con las disposiciones que al respecto se contemplen, en los estudios previos y/o en el clausulado del contrato de prestación de servicios, en el marco del vínculo contractual que se tenga con la Agencia Nacional de Tierras.

Con base en las acciones identificadas en los elementos citados anteriormente, la Agencia Nacional de Tierras – ANT, se compromete a destinar los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos requeridos para la planeación, ejecución, evaluación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Este sistema, tiene la capacidad de adaptarse al propósito y características de la Entidad, y se centra en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad, siendo compatible con el Sistema Integrado de Gestión - SIG y el Plan Estratégico del Talento Humano - PETH de la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

3. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Decreto	1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución	0312	2019	Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (SG-SST). Bogotá D. C.

4. DEFINICIONES

SST. Seguridad y Salud en el Trabajo.

SG-SST. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

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 entidad.

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.

Indicadores de estructura. Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la entidad 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.

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.

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.

Rendición de cuentas. Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva. 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.

Revisión reactiva. Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo. Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

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. OBJETIVO

Elaborar estrategias destinadas al desarrollo efectivo de las actividades de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el propósito de fortalecer la cultura de cuidado de la salud, prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando los riesgos presentes en la Agencia Nacional de Tierras ANT, como parte fundamental de las acciones y estrategias delineadas en el Plan Estratégico de Talento Humano PETH.

5.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos en cada sede de la Agencia Nacional de Tierras ANT a nivel nacional. Esto incluirá la definición, socialización y seguimiento de una matriz integral de identificación y valoración de riesgos y peligros.

- Propender por el cuidado de la salud de todos los servidores y colaboradores, mediante la mejora continua del SG-SST, por medio de la implementación de los planes y programas propios del mismo.
- Cumplir con la normatividad aplicable al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la actividad y misionalidad de la Agencia Nacional de Tierras – ANT, en todo el territorio nacional.

6. ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cubrirá a todos los Servidores Públicos, en todas sedes o centros de trabajo, independiente de su forma de contratación y vinculación, practicantes, judicantes, proveedores y visitantes de la Agencia Nacional de Tierras – ANT, atendiendo a lo descrito en el Decreto 1072 del 2015, y las normas aplicables a la entidad descritas en la matriz de requisitos legales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST) para contratistas, se atenderán en los términos contemplados en la normatividad vigente y de acuerdo con las disposiciones que al respecto se contemplen, en los estudios previos y/o en el clausulado del contrato de prestación de servicios, en el marco del vínculo contractual que se tenga con la Agencia Nacional de Tierras.

7. RESPONSABLES

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de todos los ocupantes de la Agencia Nacional de Tierras - ANT, si bien se encuentra en cabeza de la Subdirección de Talento Humano, las responsabilidades específicas para el desarrollo el proceso, se describen en los términos de los artículos 2.2.4.2.6.8, 2.2.4.2.6.9 y 2.2.4.6.10 del Decreto No. 1072 de 2015, Reglamentario del Sector Trabajo, y en el Instructivo GTHU-I-005 Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo numeral 6.

A saber:

Responsable	Funciones
<p>Responsabilidades de los Directores, Subdirectores, Secretaria General, Jefes de Oficina y Expertos de las UGT:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar espacios de tiempo a los funcionarios públicos y/o contratistas a su cargo para la inducción y reinducción del SG-SST. 2. Reportar a la Subdirección de Talento Humano las tareas críticas a realizar dentro de la ANT y sus sedes. 3. Velar porque los funcionarios Públicos y/o contratistas a su cargo hagan uso de los Elementos de Protección Personal según los peligros a los que estarán expuestos que sean necesarios para la realización de la actividad u objeto del contrato correspondiente. 4. Comunicar a la Subdirección de Talento Humano los peligros que se identifiquen en el lugar de trabajo reportados por los funcionarios Públicos y/o contratistas. 5. Participar en la investigación de los incidentes y accidentes laborales que ocurran a los funcionarios Públicos y/o contratistas a su cargo, señalado por la Resolución 1401 de 2007, definir y hacer seguimiento a los planes de acción. 6. Comunicar los incidentes y accidentes laborales a la Subdirección de Talento Humano de los funcionarios Públicos y/o contratistas a su cargo. 7. Proporcionar los espacios, tiempos y el personal para las capacitaciones que se tienen destinadas en el plan de trabajo del SG-SST. 8. Velar por el cumplimiento de las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables al proceso y los Funcionarios Públicos y/o contratistas a cargo independiente de su forma de contratación o vinculación.

<p>Responsabilidades de la Subdirección de Talento Humano:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir el plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la evaluación del SG-SST, y realizar seguimiento al cumplimiento. 2. Hacer seguimiento a las medidas de intervención establecidas en las inspecciones, las investigaciones de incidentes y accidentes laborales, así como el reporte de condiciones inseguras. 3. Realizar los indicadores de estructura, proceso y resultado. 4. Gestionar la evaluación al SG-SST como mínimo una vez al año. 5. Velar por el cumplimiento del programa de inducción y reinducción a todos los Funcionarios Públicos y/o contratistas independientes de su forma de vinculación o contratación. 6. Garantizar la gestión del cumplimiento normativo del SG-SST. 7. Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los Funcionarios Públicos y/o contratistas. 8. Rendir cuentas internamente en relación con el desempeño del SG-SST por medios escritos, electrónicos o verbales.
<p>Responsabilidades de los Funcionarios Públicos y/o contratistas independientes de su forma de vinculación o contratación – Nivel Asesor, Profesional, Técnico asistencial y Contratista directo – tercerizado:</p>	<p>Los Funcionarios Públicos y/o contratistas, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Conocer los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus actividades u obligaciones y aplicar las medidas para controlarlos. 3. Procurar el cuidado integral de su salud. 4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. 5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la ANT. 6. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. 7. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. 8. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. 9. Reportar inmediatamente todo accidente o incidente laboral. 10. Cumplir con la programación de los exámenes médicos, para el caso de los Funcionarios Públicos. 11. Cumplir con las políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas. 12. Los Funcionarios Públicos deben participar activamente en la elección de los representantes de los trabajadores del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y del Comité de Convivencia Laboral.
<p>Responsabilidades de la Brigada de Emergencias</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en capacitaciones y entrenamientos que brinden competencias para la atención de emergencias. 2. Actuar oportunamente cuando se informe de una emergencia como primeros auxilios, incendio, sismo, atentado terrorista etc., realizando actividades tendientes a la atención y control de la emergencia.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Reconocer el rol dentro de la brigada y actuar de acuerdo con directrices del líder de la brigada. 4. Servir como grupo de “apoyo” de los organismos externo. 5. Investigar e informar los resultados, al Comité de Emergencia, sobre las causas de la emergencia y la actuación sobre ésta. 6. Asistir a todos los procesos de capacitación y formación programados para mejorar el buen funcionamiento del comité. 7. Prepararse debidamente para las reuniones con los informes y documentos que considere de interés. 8. Asistir puntualmente a todas las reuniones o coordinar con el suplente la asistencia a las mismas, en caso de no poder asistir. 9. Cumplir con las funciones asignadas en el Comité. 10. Rendir cuentas internamente en relación con el desempeño en el SG-SST.
<p>Responsabilidades del Comité De Convivencia Laboral – CCL</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir a todos los procesos de capacitación y formación programados para mejorar el buen funcionamiento del comité. 2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral. 3. Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja. 4. Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes. 5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento. 6. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. 7. Rendir cuentas internamente en relación con el desempeño en el SG-SST.
<p>Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir a todos los procesos de capacitación y formación programados para mejorar el buen funcionamiento del comité. 2. Prepararse debidamente para las reuniones con los informes documentos que considere de su interés. 3. Asistir puntualmente a todas las reuniones o coordinar con el suplente la asistencia de la misma, en caso de no poder asistir. 4. Cumplir con las funciones asignadas en el comité 5. Rendir cuentas internamente en relación con el desempeño en el SG-SST.
<p>Responsabilidades de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo programas, campañas y actividades de educación y prevención, orientadas a que las entidades afiliadas, conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en SG-SST. 2. Prestar asesoría básica en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 3. Implementar las capacitaciones básicas para la brigada de emergencias. 4. Brindar capacitaciones para los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y el Comité de Convivencia Laboral de la ANT. 5. Adelantar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables 6. Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos

	<p>laborales y de rehabilitación integral.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Apoyar, asesorar y desarrollar campañas enfocadas al control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas. 8. Implementar acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral y facilitar los procesos de readaptación y reubicación laboral. 9. Asesorar en la implementación de áreas, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 10. Prestar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8. Metodología para la construcción del Plan Anual de trabajo - SST

Para la construcción del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con vigencia 2025, se tiene en cuenta la siguiente información:

Entre el 12 y el 18 de noviembre 2024, se aplicó el instrumento de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, enviado a través del correo institucional de la Subdirección de Talento Humano, a todos los funcionarios y contratistas de la Entidad, con preguntas relacionadas con la Evaluación del Plan de Desarrollo del Talento Humano de esta vigencia. Dentro de los ejes temáticos del mencionado instrumento encontramos Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo. Una vez obtenidos los resultados se tabuló y procesó la información recolectada en el presente documento.

Este instrumento cobra vital importancia frente a la consolidación de la Seguridad y Salud en el Trabajo como Sistema de Gestión, por cuanto representa la retroalimentación y el grado de apropiación de los componentes del Sistema por parte de todos los colaboradores de la Entidad y con ello, se evidencia el impacto de las acciones en materia de SST están teniendo sobre todos los colaboradores, en todos los centros de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

En palabras de Rodríguez, Y., y Pedraza, X. (2017), “es necesario desarrollar nuevos métodos de evaluación que den cuenta del nivel de madurez” del Sistema, en lo que hace a la formulación, implementación y evaluación de actividades ejecutadas en cada Plan de Trabajo Anual.

En otras palabras, es necesario testear la retroalimentación y apropiación del SG-SST de todas las partes involucradas en su implementación, en especial, de la Alta Dirección y de los y las colaboradores de todos los niveles de la Entidad.

8.1 Participación sindicato – SINTRADER formulación planes institucionales

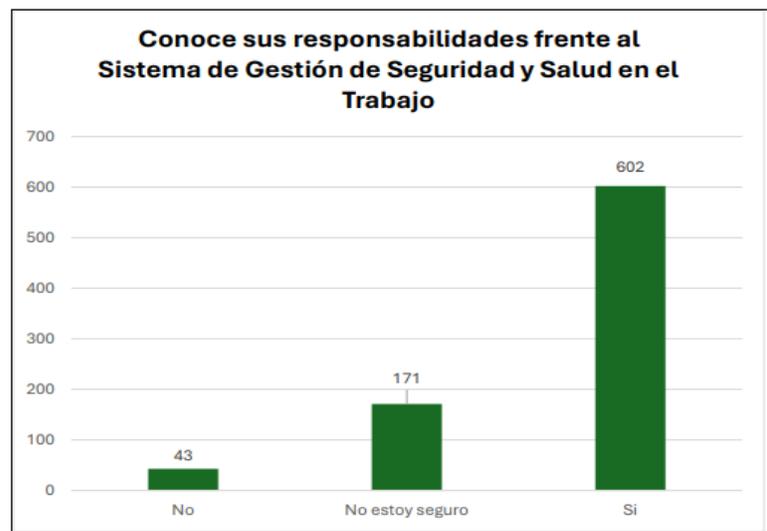
Es de precisar que en cumplimiento de lo señalado en la Circular Conjunta No. 100-012-2023 expedida por la Ministra del Trabajo y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del fortalecimiento del diálogo social y del Acuerdo Nacional Estatal 2023 celebrado entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, la Subdirectora de Talento Humano Encargada de la Agencia Nacional de Tierras, a través del oficio No. 202461010329601

del 25 de noviembre de 2024, invitó al Sindicato SINTRADER, a través de su Presidente, a participar activamente en la construcción, diseño y socialización de los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo no se obtuvo respuesta alguna.

8.2 Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano – ANT 2025.

El diseño del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Agencia Nacional de Tierras se ve influenciado significativamente por las respuestas obtenidas a la pregunta sobre la participación en actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo durante 2024.

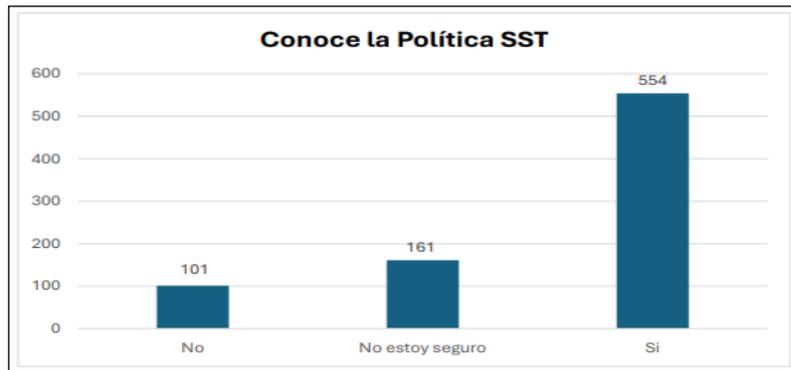
- Y A la pregunta ¿Conoce sus responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?, los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

Una mayoría significativa (602) de los encuestados afirma conocer sus responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual es positivo. Sin embargo, un número considerable de personas (171) no está seguro, lo que indica la necesidad de reforzar la comunicación y capacitación en este aspecto.

- Y A la pregunta ¿Conoce la Política SST? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

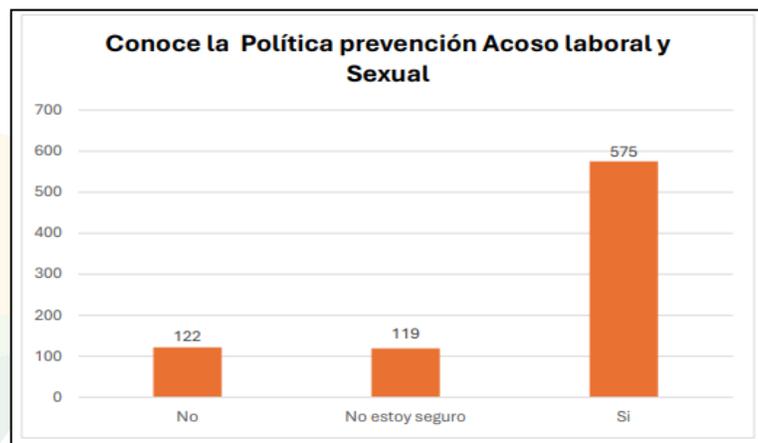
Uno de los pilares sobre los que se construye la implementación del SG-SST son el diseño y la divulgación de las diferentes políticas con las que cuenta éste.

De allí que cobra vital importancia preguntar qué tan efectivo ha sido el trabajo de dar a conocer a todos los niveles de la ANT las políticas con las que cuenta el Sistema, a saber:

1. GTHU-Política-001 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
2. GTHU-Política-002 Política de Prevención del Consumo de Alcohol Tabaco y Sustancias Psicoactivas
3. GTHU-Política-003 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Aunque más de la mitad de los encuestados conoce la Política SST, un porcentaje relevante no lo tiene claro o no está seguro. Esto sugiere la importancia de hacer más accesibles y comprensibles estas políticas.

🔑 A la pregunta: ¿Conoce la Política de Prevención de Acoso Laboral y Sexual? los encuestados respondieron:

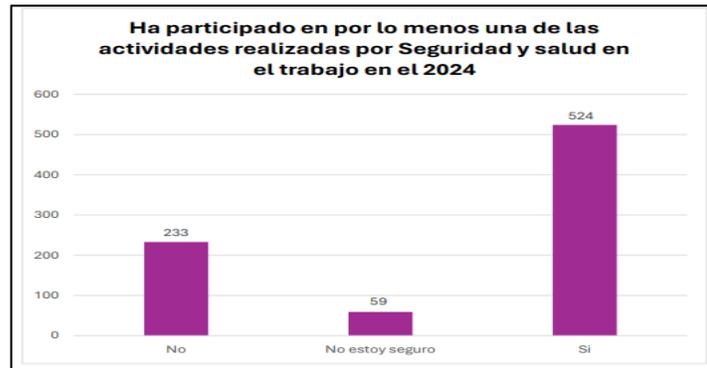


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

El conocimiento sobre esta política es mayoritario, pero hay una proporción similar de personas que no están seguras o no

la conocen (241 en total). Esto puede ser una señal de que es necesario reforzar la difusión de estas políticas.

- A la pregunta: ¿Ha participado en por lo menos una de las actividades realizadas por Seguridad y Salud en el Trabajo en 2024? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

Aunque la mayoría ha participado, todavía hay un porcentaje significativo de personas que no han tomado parte en actividades relacionadas. Esto podría deberse a falta de interés, conocimiento o disponibilidad, por lo que se podrían analizar estos factores.

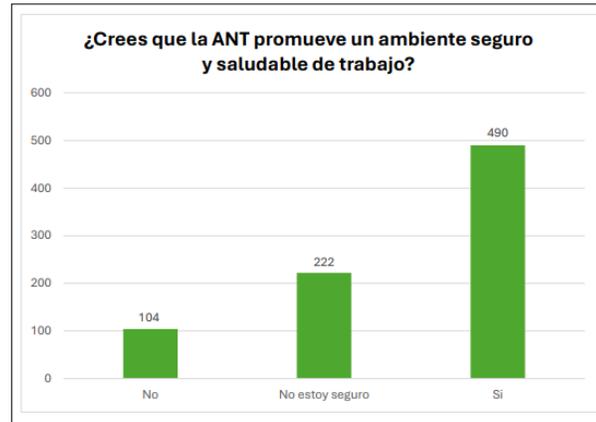
- A la pregunta: ¿Cree que se deberían organizar más actividades de promoción de la salud en el trabajo? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

Una gran mayoría cree que deberían organizarse más actividades de promoción de la salud. Este dato refleja un interés positivo en el fortalecimiento de estas acciones.

- A la pregunta: ¿Crees que la ANT promueve un ambiente seguro y saludable de trabajo? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

Aunque la percepción positiva predomina (490 respuestas), más de 300 personas no están seguras o tienen una percepción negativa. Esto sugiere la necesidad de mejorar las acciones visibles relacionadas con la promoción de un entorno seguro y saludable.

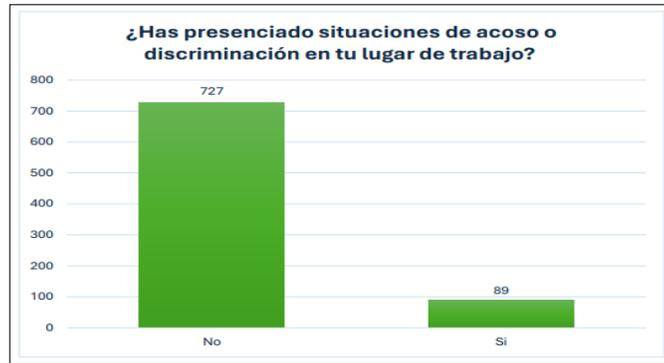
Y A la pregunta: ¿Ha tenido acceso a información actualizada sobre los riesgos específicos en su área de trabajo? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

Existe un equilibrio entre quienes han tenido acceso a información actualizada y quienes no. Esto indica una oportunidad de mejora para garantizar que la totalidad de los funcionarios y colaboradores estén informados sobre los riesgos.

Y A la pregunta: ¿Has presenciado situaciones de acoso o discriminación en tu lugar de trabajo? Y la pregunta ¿Has sido víctima de situaciones de acoso laboral o sexual en tu lugar de trabajo? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

La gran mayoría de los encuestados respondieron no haber presenciado situaciones de acoso o discriminación en el lugar de trabajo y no haber sido víctima de situaciones de acoso laboral o sexual en el lugar de trabajo, lo que es un aspecto positivo para la entidad donde se ve reflejado los esfuerzos que se han realizado en la prevención del acoso laboral y sexual en las diferentes áreas de trabajo, no obstante, la existencia de los casos positivos reportados nos lleva a seguir reforzando las medidas preventivas y los mecanismos de denuncia.

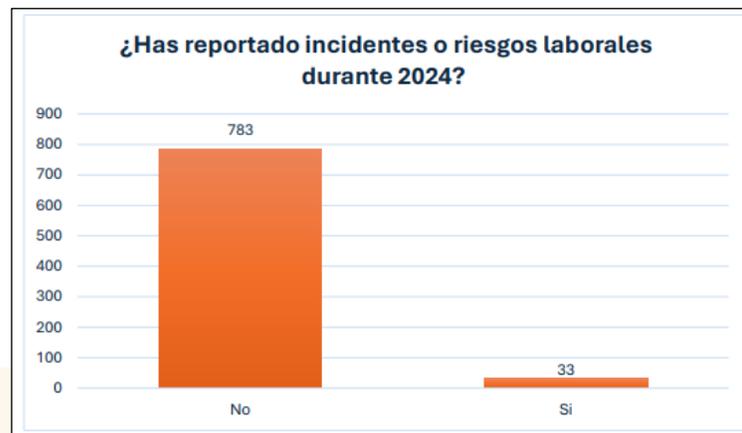
📌 A la pregunta: ¿Conoce el procedimiento de reporte de incidentes y/o accidentes de trabajo? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

La respuesta a la pregunta Conoce el procedimiento de reporte de incidentes y/o accidentes de trabajo en la ANT presenta una tendencia notable. De los participantes, 386 indicaron que no conocen el procedimiento para el reporte, mientras que 430 indicaron que conocen el procedimiento de reporte de incidentes y/o accidentes de trabajo. Es fundamental continuar con las campañas informativas en la vigencia 2025.

📌 A la pregunta: ¿Ha reportado incidentes o riesgos laborales durante 2024? los encuestados respondieron:



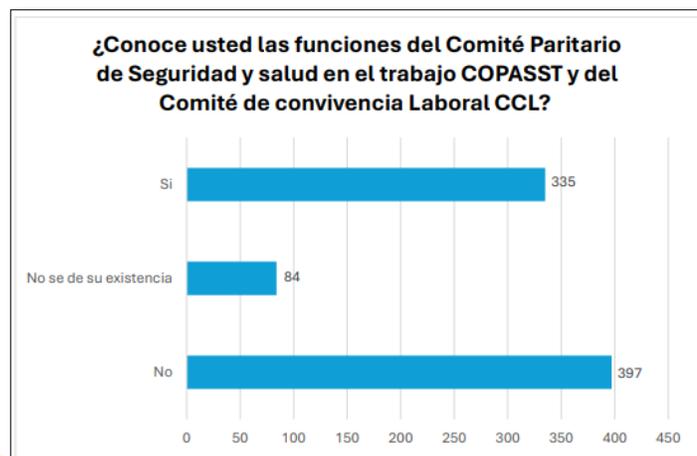
Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

La comparación entre las respuestas a las preguntas "¿Conoce el procedimiento de reporte de incidentes y/o accidentes de trabajo?" y "¿Ha reportado incidentes o riesgos laborales durante 2024?" se hace necesaria y proporciona información valiosa a continuación expuesta:

1. Conocimiento del Procedimiento para Reportar: No: 386 | Sí: 430. La división casi equitativa en cuanto al conocimiento del procedimiento para reportar accidentes e incidentes, 386, No; 430, Sí, sugiere que existe una brecha en la comprensión general de este proceso entre la población encuestada.

2. Relación con la Presentación de Reportes: No ha Reportado: 783 | Sí ha Reportado: 33. La discrepancia significativa entre aquellos que afirmaron no haber reportado incidentes o riesgos laborales durante 2024, 783 No y aquellos que sí lo hicieron, 33, plantea interrogantes sobre las razones detrás del bajo reporte de informes.
3. Implicaciones para el Plan Anual de Trabajo 2025:
4. Enfoque en la Concientización y Capacitación: Dado que un número considerable de encuestados refiere no conocer el procedimiento para reportar, es crucial diseñar estrategias de concientización y capacitación para garantizar que todos estén informados sobre cómo realizar informes de manera efectiva.
5. Identificación de Barreras para el reporte de incidentes o accidentes laborales: Explorar las razones detrás de la baja presentación de informes, 783 no, puede ayudar a identificar posibles barreras como el desconocimiento del procedimiento, temor a represalias o percepciones de que los informes no generan cambios significativos. Esto puede guiar la implementación de medidas correctivas específicas.
6. Fomentar una Cultura de Seguridad Abierta: Promover activamente una cultura de seguridad abierta y proactiva, donde todos en la ANT se sientan cómodos y empoderados para informar incidentes y riesgos laborales sin temor a represalias.
7. En resumen, el diseño del Plan Anual de Trabajo debe abordar la brecha en el conocimiento del procedimiento de reporte y, al mismo tiempo, investigar y abordar las posibles razones detrás de la baja presentación de informes para fortalecer la cultura de seguridad en la ANT.

📌 A la pregunta: ¿Conoce usted las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y del Comité de Convivencia Laboral (CCL)? los encuestados respondieron:

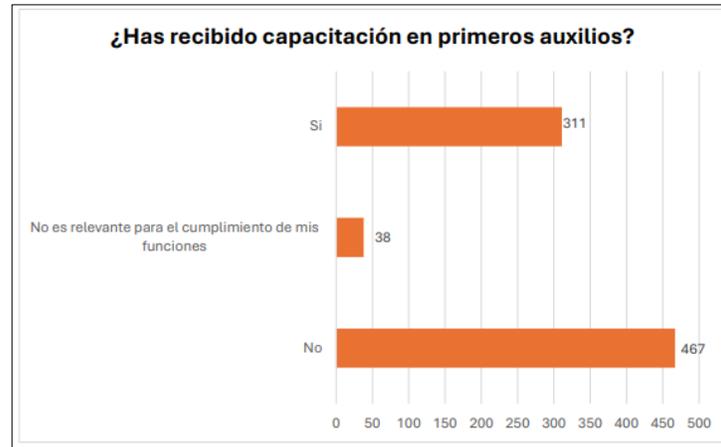


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

La evaluación de la comprensión sobre las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y del Comité de Convivencia Laboral – CCL, en la Agencia Nacional de Tierras proporciona la siguiente información:

1. Conocimiento Mixto: La división entre "No", 335 y "Sí", 397, indica una comprensión mixta sobre las funciones de estos comités. Este equilibrio sugiere que hay un trabajo por hacer para mejorar la conciencia y comprensión general de las responsabilidades y propósitos de estos.
2. Desconocimiento de su Existencia: La categoría "No sé de su existencia" seleccionada por 397 encuestados, señala un nivel preocupante de desconocimiento sobre la existencia misma de estos comités. Este hallazgo destaca la necesidad de mejorar la comunicación y la visibilidad de los comités en la ANT.

A la pregunta: ¿Has recibido capacitación en primeros auxilios? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

Más de la mitad de los encuestados no ha recibido capacitación, lo que representa un área crítica que podría ser priorizada en el próximo plan de formación para la próxima vigencia.

A la pregunta: ¿Has participado en ejercicios de evacuación o simulacros de emergencia? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

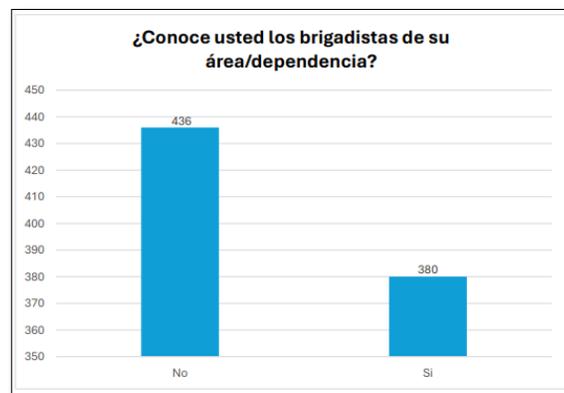
La información recopilada a partir de la pregunta sobre la participación en ejercicios de evacuación o simulacros de emergencia proporciona valiosos aportes para el diseño del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Agencia Nacional de Tierras.

1. Participación: La mayoría de los encuestados, 577, afirmaron haber participado en ejercicios de evacuación o simulacros de emergencia. Este alto nivel de participación sugiere una disposición positiva hacia la preparación para situaciones críticas y una conciencia sobre la importancia de estar listos para emergencias.
2. Oportunidades para Mejorar: A pesar de la alta participación, 238 individuos indicaron no haber participado en ejercicios de este tipo. Este dato destaca una oportunidad para mejorar la inclusión y participación, posiblemente

mediante la revisión y optimización de los horarios de simulacros o la identificación de posibles barreras que impidan la participación.

3. Memoria y Conciencia: La pequeña cifra de personas que declararon no recordar su participación, 5, señala la importancia de reforzar la conciencia y el recuerdo de estas actividades. Esto puede lograrse a través de una comunicación más efectiva, recordatorios periódicos y la incorporación de sistemas de seguimiento para evaluar la retención de conocimientos.
4. En resumen, el diseño del Plan Anual de Trabajo debe abordar estos datos producto del ítem para fortalecer la preparación y conciencia frente a emergencias en la ANT, contribuyendo así a un entorno laboral más seguro y preparado.

📌 A la pregunta: ¿Conoce usted los brigadistas de su área/dependencia? los encuestados respondieron:

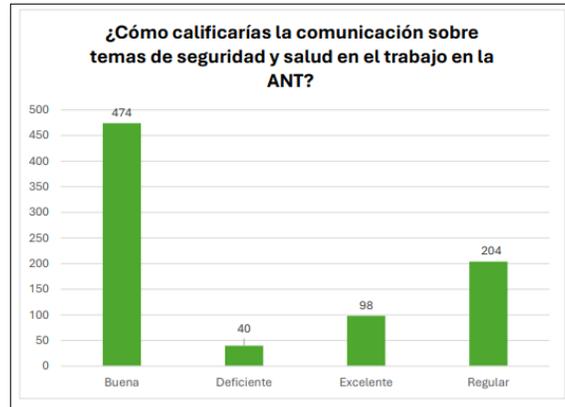


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

1. Falta de Conocimiento: a la respuesta "No" de 436 personas sugiere que existe una proporción considerable que no están al tanto de quiénes son los brigadistas en su área o dependencia. Esto plantea inquietudes sobre la efectividad de la comunicación interna o la visibilidad de los brigadistas en el entorno laboral.
2. Implicaciones para el Plan Anual de Trabajo:
3. Mejora en la Comunicación Interna: El diseño del plan debe incluir estrategias para mejorar la comunicación interna, asegurando que la información sobre los brigadistas esté disponible y sea accesible para todos en la ANT. Esto podría incluir la publicación de listas actualizadas, sesiones informativas regulares y el uso de canales de comunicación efectivos.
4. Concientización y Capacitación: Considerar programas de concientización y capacitación para garantizar que todos los funcionarios y contratistas estén informados sobre la importancia de los brigadistas y cómo contactarlos en caso de emergencia. Esto no solo aumentará la visibilidad de los brigadistas, sino que también fomentará la colaboración y la respuesta coordinada en situaciones críticas.
5. Revisión y Actualización Continua: Integrar un mecanismo de revisión y actualización continua de la información sobre brigadistas para reflejar cambios en la estructura de la Brigada. Esto garantizará la precisión, pertinencia y relevancia de la información.

En resumen, el diseño del Plan Anual de Trabajo debe abordar este tema, con el fin de fortalecer el conocimiento sobre los brigadistas, promoviendo así una cultura de seguridad más sólida y preparada dentro de la ANT.

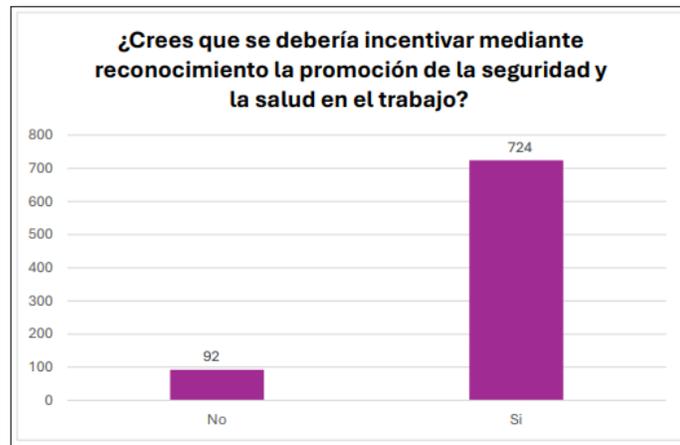
- Y A la pregunta: ¿Cómo calificarías la comunicación sobre temas de seguridad y salud en el trabajo en la ANT? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

1. **Buen Nivel de Aprobación:** La mayoría de los encuestados, 474, calificaron la comunicación como "Buena". Este es un indicador positivo que sugiere un nivel general de satisfacción o aceptación con la forma en que se están abordando y comunicando los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. **Oportunidades de Mejora:** La categoría "Regular" seleccionada por 204 participantes indica que hay un grupo considerable que perciben la comunicación como promedio o que posiblemente ven áreas específicas que podrían mejorarse. Identificar y abordar estas áreas será esencial para fortalecer la comunicación en este ámbito de cara al 2025.
3. **Reconocimiento de la Excelencia:** La respuesta "Excelente" de 98 individuos señala que hay quienes encuentran la comunicación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo altamente efectiva y satisfactoria. Este reconocimiento puede proporcionar ideas valiosas sobre las prácticas que están siendo bien recibidas y que podrían servir como modelo para otros procesos y actividades.
4. **Deficiencias Percibidas:** La categoría "Deficiente" seleccionada por 40 personas destaca áreas específicas de preocupación. Identificar las razones detrás de esta percepción es crucial para abordar las deficiencias y mejorar la eficacia de la comunicación.

- Y A la pregunta: ¿Crees que se debería incentivar mediante reconocimiento la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo? los encuestados respondieron:



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 25 noviembre de 2024

Aprobación Mayoritaria: La respuesta "Sí" de 724 personas indica una aprobación mayoritaria a la idea de incentivar recompensas o reconocimiento para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto sugiere que existe un reconocimiento positivo de la efectividad de estas prácticas como impulsores de comportamientos seguros y saludables.

Oposición Significativa: La categoría "No" seleccionada por 92 individuos señala una oposición significativa a la implementación de recompensas o reconocimiento.

En resumen, el diseño del Plan Anual de Trabajo debe aprovechar la aprobación mayoritaria de incentivos mientras aborda las preocupaciones de aquellos que se oponen. La claridad en la comunicación y la participación de los empleados son clave para el éxito de las estrategias de seguridad y salud en el trabajo en la ANT.

Conclusión:

El análisis realizado destaca tanto los avances como los desafíos en la implementación y gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de la entidad. Es evidente que existe una base sólida en términos de concienciación y participación en actividades relacionadas con la Seguridad en el Trabajo, así como un interés genuino por parte de los funcionarios en mejorar el entorno laboral. Sin embargo, persisten áreas críticas que requieren atención para fortalecer aún más la cultura organizacional de bienestar y prevención.

La mayoría de los funcionarios conoce sus responsabilidades en el marco del Sistema de Gestión de SST y las políticas relacionadas con la prevención de acoso y salud laboral. Además, una gran proporción ha participado activamente en actividades promovidas por la entidad, como simulacros de emergencia, lo que refleja un compromiso positivo hacia la seguridad en el trabajo. Igualmente, hay una percepción favorable sobre la comunicación en temas de SST, lo cual es un pilar esencial para el éxito de estas iniciativas.

No obstante, el análisis revela que existen aspectos significativos que podrían mejorarse. Una proporción relevante de funcionarios desconoce información crucial, como los procedimientos para reportar incidentes y riesgos en el lugar del trabajo, las funciones de los comités COPASST y Convivencia Laboral, y en muchos casos, no ha recibido capacitación en temas fundamentales como primeros auxilios. También se identifica una brecha en la implementación de adecuaciones ergonómicas, necesarias para garantizar un entorno laboral saludable y productivo.

Otro punto que merece atención son los casos reportados de acoso laboral y sexual. Aunque los números no son alarmantes en términos absolutos, cada caso debe tomarse con la máxima seriedad, reforzando los mecanismos de

denuncia y asegurando un seguimiento adecuado. Asimismo, el bajo nivel de reportes sobre incidentes laborales sugiere la necesidad de fomentar una cultura de reporte más activa y confiable.

En conjunto, los resultados indican que la entidad tiene una gran oportunidad para consolidar su cultura de seguridad y salud, fortaleciendo la formación de sus funcionarios, mejorando la comunicación interna, promoviendo el reconocimiento de las buenas prácticas y priorizando acciones concretas que aborden las áreas críticas identificadas. Este camino no solo garantizará el cumplimiento de los estándares normativos, sino que también contribuirá al bienestar integral y a la productividad de los equipos de Trabajo en cada dependencia, oficina o sede.

Resumen Ejecutivo: Evaluación Planes STH 2024 – 2025 para la ANT.

A manera de resumen y conclusiones, tenemos que:

1. Participación y Compromiso: La participación variada en actividades SST indica la necesidad de estrategias específicas para fomentar la conciencia y la inclusión de todos los niveles organizativos.
2. Conocimiento y Comunicación: Brechas en el conocimiento de políticas y procedimientos sugieren la importancia de mejorar la comunicación interna y la claridad de la información.
3. Reporte de Incidentes: El desbalance en los reportes señala posibles barreras para informar incidentes. La mejora continua del sistema y estrategias de concientización son cruciales.
4. Participación en Simulacros: Aunque la mayoría participó, existe una oportunidad para optimizar la inclusión y superar barreras para la participación.
5. Brigadistas y Comités: La falta de conocimiento sobre brigadistas y comités destaca la necesidad de mejorar la visibilidad y la comunicación interna.
6. Comunicación SST: Aunque la mayoría califica la comunicación como "Buena," áreas de mejora identificadas deben abordarse proactivamente.
7. Sugerencias para el Plan 2025: Las prioridades identificadas en Inspecciones, Ergonomía y Capacitación deben ser el foco, con un enfoque en prevención y aspectos psicosociales.
8. Incentivos para Promover SST: La aprobación mayoritaria sugiere la efectividad potencial de incentivos. Es crucial evaluar su implementación.
9. Recomendaciones Generales: Estrategias proactivas, programas de sensibilización y capacitación, y una mejora continua son esenciales para fortalecer la cultura de Seguridad y Salud en la Agencia Nacional de Tierras.

9. DESARROLLO DEL PLAN

Para el desarrollo del Plan de SST, realizará la Caracterización del Proceso, dando cumplimiento a lo definido mediante el DECRETO 1072/2015 y RESOLUCION 0312/2019 del Ministerio de Trabajo y Protección Social, aplicando el ciclo PHVA en el desarrollo de las actividades.

En la formulación del plan, se utilizó como insumo la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano ANT SG-SST, la evaluación del SG-SST, el diagnóstico de condiciones de salud de los exámenes médicos ocupacionales de la vigencia 2024 y seguimiento a casos de salud, así mismo, la caracterización de resultado en la aplicación de instrumentos como la batería de riesgo psicosocial, el plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias y la actualización de la matriz de identificación evaluación y valoración del riesgo.

El desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se evaluará mediante el cálculo periódico de los Indicadores establecidos, las auditorías internas, la revisión por la Alta Dirección, la implementación de los indicadores sugeridos en el Decreto 1072 de 2015. Los resultados obtenidos se compararán, con criterios previamente establecidos, en un período definido, y se analizará los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas.

A continuación, las actividades propias de cada programa, por medio del cual se hará la implementación del sistema para la vigencia 2025.

9.1. Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siguiendo los lineamientos del Decreto No. 1072 de 2015 Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4 Capítulo 6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales contienen las diferentes estrategias para llevar a cabo la implementación definitiva del 100% del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las fases de adecuación, transición y aplicación del SG-SST con los Estándares Mínimos Resolución No. 0312 de 13 de febrero de 2019.

- ✔ **Inducción y reinducción del SG-SST:** Se realizará la inducción y reinducción frente al SG-SST, con el fin de introducir a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación y/o vinculación, que ingresen en el año 2025, quienes deberán participar en los diferentes procesos de inducción y reinducción programados por la entidad. Se hará seguimiento semestral con el fin de controlar la eficacia de este.
- ✔ **Rendición de cuentas:** Es imperativo que todos en la Agencia Nacional de Tierras conozcan las actividades realizadas durante la vigencia 2024 del SG- SST, para esto se realizará una presentación y se utilizarán los medios de comunicación destinados por la ANT para comunicar a todos los niveles de la Entidad, independientemente de su forma de contratación o vinculación.
- ✔ **Matriz Legal – SST:** con el fin de asegurar el cumplimiento normativo en SST, aplicable a la naturaleza de la Agencia Nacional de Tierras, se actualizará dos veces al año.
- ✔ **Políticas del SG- SST:** Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.6 del Decreto No. 1072 de 2015, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse será actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como de la Entidad.
- ✔ **Auditoría anual del SG-SST:** se realizará una auditoría anual, la cual será planificada con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.
- ✔ **Indicadores del SG-SST:** Definición de los indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con las condiciones de la entidad, teniendo en cuenta los indicadores mínimos señalados Resolución 0312 de 2019.

9.2 Medicina Preventiva y del Trabajo

Se ocupa del manejo de los riesgos y de los efectos del trabajo sobre la salud, adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su ocupación, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

El propósito de este programa es mantener sistemas de vigilancia epidemiológica para seguir las actividades y el impacto en la salud de los colaboradores sintomáticos.

Se implementan acciones preventivas para aquellos saludables, evitando la potenciación de enfermedades comunes en el trabajo y la incidencia de enfermedades laborales, considerando especialmente los riesgos biomecánicos, psicosociales, visual, cardiovascular y estilos de vida saludables.

- ✔ Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE-osteomuscular)

Para la vigencia 2025 se propone continuar con la implementación del SVE osteomuscular, así:

- Reporte y seguimiento de sintomatología osteomuscular especialmente de miembros superiores y espalda.

- Aplicación y seguimiento a las recomendaciones médico laborales teniendo en cuenta los diagnósticos ya sean de carácter común o laboral.
- Apoyo a los procesos de calificación con la realización de APT, para la determinación de origen si así se requiriere.
- Continuar las inspecciones ergonómicas de puesto de trabajo, con énfasis en el comportamiento corporal, higiene muscular y auto mantenimiento
- Actividades de pausa activas (físicas, cognitivas, recreativas)
- Escuelas terapéuticas por segmentos (Miembro superior y espalda)
- Programa de estilos de vida y trabajo saludable (nutrición y actividad física)
- Semana de la salud, esta semana, está dirigida al cuidado de la salud física y mental, atendiendo a lo relacionado en el diagnóstico de condiciones de salud y trabajo.
- Realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos, ingreso, egreso y seguimiento a casos de salud específico.

Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial

Teniendo en cuenta la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial realizada en la vigencia del año 2024, se implementará el Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial, dentro del cual se desarrollan las siguientes actividades:

- **Plan de trabajo para intervención del riesgo**
- **Proceso de capacitación en temas relacionados con aceptación y adaptación al cambio, liderazgo y reconocimiento personal y autocuidado estas actividades se harán de forma grupal e individual, de acuerdo con los resultados de los instrumentos aplicados y las necesidades de las áreas.**
- **Intervención individual de acompañamiento preventivo para las personas que lo soliciten.**
- **Aplicación batería de riesgo psicosocial a los servidores públicos.**

Estilos de vida y entorno saludable:

El objetivo del programa es promover entre los servidores y colaboradores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, donde se incluye campañas específicas tendientes a la prevención de cáncer de próstata, seno, identificación de riesgo cardiovascular, de enfermedades crónicas no transmisibles y el control de fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.

9.3 Higiene y Seguridad Industrial

Este proceso crucial se orienta hacia la evaluación y control minucioso de los factores ambientales en el ámbito laboral, con el propósito fundamental de prevenir accidentes. Tiene como objetivo primordial mitigar los efectos perjudiciales en la salud, derivados de la exposición a diversas clases de riesgos presentes en el entorno laboral. Asimismo, busca reducir la incidencia de accidentes laborales mediante una gestión precisa de factores ambientales y humanos.

Para abordar de manera efectiva los distintos riesgos físicos, seguridad y fenómenos naturales se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- **Capacitación en Prevención:** Se impulsará la formación continua en la prevención de incidentes y accidentes laborales, enfocándonos en inculcar el autocuidado como mecanismo primordial.
- **Supervisión Integral:** A través del seguimiento detallado del programa de inspecciones con el apoyo de los miembros del COPASST, tanto planificadas como no planificadas, abarcando áreas, dependencias, oficinas, equipos y herramientas.
- **Mediciones Higiénicas:** Se realizarán mediciones detalladas en aspectos clave como iluminación, ruido y confort térmico para garantizar ambientes laborales saludables, de acuerdo con las condiciones de cada sede.
- **Gestión de Mejoras Continuas:** Se actualizarán y seguirán de cerca los planes de mejora propuestos en la Matriz de Peligros, asegurando una respuesta efectiva ante posibles riesgos.
- **Intervención en Riesgos Públicos:** Se desarrollará un programa activo de intervención en riesgos públicos mediante campañas dinámicas y medidas preventivas.
- **Promoción del Orden y Aseo:** Se implementará un programa de intervención dedicado al mantenimiento del orden y aseo en todas las oficinas, dependencias, bodega de almacenamiento o bodega de archivo documental.
- **Entrenamiento Especializado:** Se ofrecerán sesiones de entrega y capacitación especializada en el uso y mantenimiento de elementos de protección personal, específicamente diseñadas para el personal del archivo y servidores públicos que hacen desplazamientos en territorio.
- **Supervisión Rigurosa de Protocolos SST:** Se mantendrá una vigilancia constante sobre los protocolos e implementará procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo en campo, garantizando un entorno laboral seguro y saludable.
- **Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo:** Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren, frecuencia, Severidad, tasa, el análisis del registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.
- **Actos y condiciones inseguras:** Esta actividad consiste en realizar la divulgación de la forma para el reporte de actos y condiciones inseguras que debe realizar cualquier trabajador independiente de su forma de contratación.

9.4 Prevención y Atención de Emergencias

La ejecución del proceso de prevención y atención de emergencias se sustenta en la implementación detallada del plan de emergencias interno y externo. Este proceso implica una serie de actividades clave que se detallan a continuación:

- **Capacitación y Formación de la Brigada de Emergencias:** Se llevará a cabo capacitación exhaustiva, asegurando la formación integral de la brigada de emergencias. Esto incluirá la implementación de protocolos específicos para la atención efectiva de situaciones críticas.
- **Brigada de Emergencias:** Es imprescindible para la Entidad contar con su equipo de brigada de emergencias, esta convocatoria se debe realizar para el año 2025, proceso al cual se pueden presentar funcionarios y contratistas.
- **Mantenimiento, distribución de Equipos y Materiales de Respuesta:** Se procederá a la distribución y mantenimiento periódico de equipos y materiales esenciales para la respuesta inmediata ante emergencias, garantizando la eficacia de los recursos disponibles en las sedes y las UGT'S.
- **Ejercicios de Simulacro:** Participar en los ejercicios de simulacros permite la prelación ante una emergencia real, es por esto por lo que la Entidad programa su simulacro como mínimo una vez al año, con el fin de que todos sus colaboradores y funcionarios, participen y se preparen.

Acciones Relacionadas con la Formación de Primeros Auxilios Básicos en las salidas a campo: Como parte integral de la preparación para situaciones de emergencia en el campo, se implementarán acciones específicas para la formación en

Primeros Auxilios Básicos en toda la Entidad. Este enfoque asegurará estar debidamente preparados para proporcionar asistencia inicial en caso de emergencias, mejorando así la capacidad de respuesta global.

En el cronograma adjunto, se presenta el plan de trabajo para desarrollar del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la **AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT**, en este cronograma se describen las acciones solicitadas en la Resolución 0312 de 2019, como estándares mínimos en SST, además de las acciones para la medición de los indicadores del Decreto 1072 del 2015.

10. RECURSOS

La ANT dispondrá de los recursos humanos y financieros, teniendo en cuenta la planta de personal de 216 servidores públicos para el establecimiento, implementación y mantenimiento del SG-SST en la vigencia 2025:

10.1. Recursos Humanos

Para adelantar la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se cuenta con un Profesional especializado en el área de SG-SST asignado a Subdirección de Talento Humano, con permanencia de tiempo completo el cual es responsable de la planeación, implementación y mantenimiento del sistema, además de contar con profesionales de apoyo para la implementación de los programas y asesoramiento de los técnicos y profesionales asignados mediante el plan de trabajo de la ARL, para el caso, Positiva Compañía de Seguros y corredor de seguros ITAÚ.

10.2. Recursos Financieros

Con base en las acciones identificadas en los elementos citados anteriormente, la Agencia Nacional de Tierras se compromete a destinar los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos requeridos para la planeación, ejecución, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los recursos asignados se destinan según las prioridades y necesidades planteadas en el Diagnóstico de actividades y se desarrollaran según lo asignado para el plan de contratación para el año de vigencia 2025.

11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Toda vez que el presente plan está integrado al Plan Estratégico de Talento Humano, el seguimiento se realizará mensualmente dentro del reporte de plan de acción de la Subdirección de Talento Humano, de manera anual al aplicativo de la Función Publicas FURAG y autodiagnóstico solicitado por la Oficina de Planeación.

Además de la información de seguimiento interno, se hará la aplicación de los indicadores de conformidad con lo descrito en el Decreto 1072 del año 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

12. INDICADORES

Desde un enfoque sistemático la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo comprenderá:

Indicadores de ejecución:

actividades que relacionen las ejecutadas con respecto a las programadas: Porcentaje de cumplimiento del Cronograma, Indicadores de Cobertura, Indicador de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

No. actividades ejecutadas del SSST / No. actividades programadas del SSST

* 100%

Indicadores de efectividad o impacto:

Como los índices de frecuencia, severidad y de lesiones incapacitantes

 Indicador de frecuencia

(No. At mes/ No trabajadores mes) *100

 Indicador de severidad

((No. Días de incapacidad por AT+No. Días cargados al mes) /número de trabajadores al mes) *100

Además de los anteriores indicadores se hace la medición de prevalencia, incidencia y ausentismo, la **AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT** determinará los indicadores a utilizar en cada uno de los programas de vigilancia epidemiológica y de gestión del riesgo que implemente, con el objeto de monitorear su desempeño y efectividad en la gestión de los peligros presentes en su ambiente laboral.

Tasa de incidencia de enfermedad laboral

(No. casos nuevos de EL / promedio total de trabajadores en el periodo) * 100

Tasa de prevalencia de enfermedad laboral

(No. casos nuevos y antiguos EL/promedio total de trabajadores en el periodo)

* 100

Pedro Fernando Romero Rodríguez

Ausentismo

(No. De días por ausencia por incapacidad laboral y común / número de días de trabajo programados en el periodo) * 100

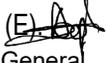
13. PUNTOS DE CONTROL – ANÁLISIS DE RIESGOS

Los puntos de control para el análisis del riesgo estarán relacionados al seguimiento de los controles identificados en la matriz de identificación de peligros y riesgos de cada una de las sedes de la entidad. Estos controles y estas acciones están asociadas a las acciones definidas en el presente plan.



JUAN FELIPE HARMAN ORTIZ

Director General ANT

Aprobó: Angela Lorena Ortiz Rosero, Secretario General 
Revisó: Angela Lorena Ortiz Rosero, Subdirectora Talento Humano (E) 
Revisó: Pedro Fernando Romero Rodríguez, Contratista Secretaria General 

Elaboró: Luz Dely Jaramillo Giraldo, Gestor T1, G10 – Subdirección de Talento Humano. 

