

Plan de
Trabajo Anual en
***Seguridad y
Salud en el Trabajo***
2026

1. Contenido

1.	Contenido	2
2.	INTRODUCCIÓN	3
3.	MARCO NORMATIVO	3
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	10
8.1	Participación sindicato – SINTRADER formulación planes institucionales	10
8.2	Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano – ANT 2023.	11
9.	DESARROLLO DEL PLAN	14
9.1.	Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
9.2	Medicina Preventiva y del Trabajo	16
9.3	Higiene y Seguridad Industrial	17
9.4	Prevención y Atención de Emergencias	18
10.	RECURSOS	19
10.1.	Recursos Humanos	19
10.2.	Recursos Financieros	19
11.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	20
12.	INDICADORES	20
	Ausentismo	21
13.	PUNTOS DE CONTROL – ANÁLISIS DE RIESGOS	21

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 – Prevención y Atención de Emergencias.
- 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 y/o Contratistas, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas, subcontratistas, practicantes, judicantes, proveedores y visitantes de la Agencia Nacional de Tierras – ANT

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 y/o Contratistas, en todas sedes o centros de trabajo, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los subcontratistas, 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.

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 del 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
Responsabilidades de los Directores, Subdirectores, Secretaria General, Jefes de Oficina y Expertos de las UGT:	<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 reincidencia 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.

	<ol style="list-style-type: none"> 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 reincidencia 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

	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.</p> <ol style="list-style-type: none">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.
Responsabilidades de la Brigada de Emergencias	<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.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.
Responsabilidades del Comité De Convivencia Laboral – CCL	<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.

	<ol style="list-style-type: none"> 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.
Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST	<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.
Responsabilidades de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL	<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 laborales y de rehabilitación integral. 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 2026, se tiene en cuenta la siguiente información:

Entre el 27 octubre 2025 y el 07 de noviembre 2025, 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 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, principalmente. 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 grupos de valor de la Entidad y con ello, se evidencia el impacto que las acciones en materia de SST están teniendo sobre todos los colaboradores, en todos los centros de trabajo, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas, subcontratistas, practicantes, judicantes, proveedores y visitantes 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 organizacionales de la Entidad.

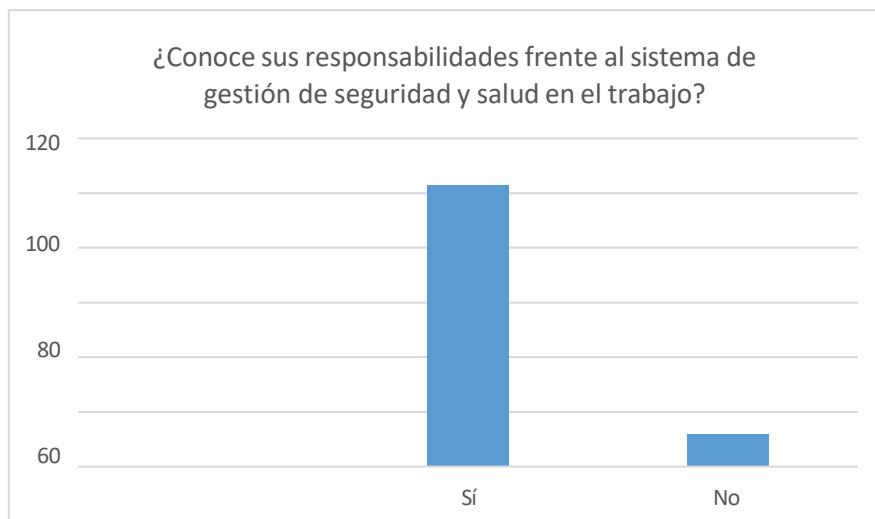
8.1 Participación sindicato – SINTRADER formulación planes institucionales

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, el Secretario General de la Agencia Nacional de Tierras, a través de memorando No. 202361000457733 del 5 de diciembre de 2023, 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.

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, un total de 115 servidores dieron respuesta de la siguiente manera: a la pregunta sobre la participación en actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo durante 2025.

Conocimiento de responsabilidades frente al SG-SST

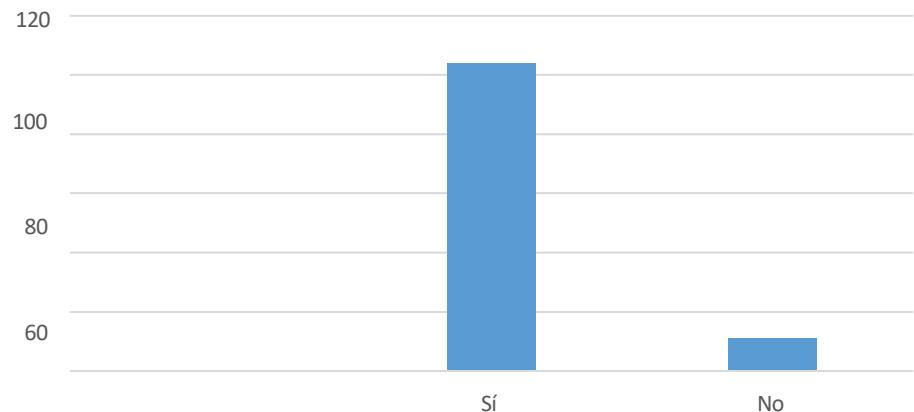


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: noviembre de 2025.

La mayoría de los encuestados afirma sí conocer sus responsabilidades dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esto indica un nivel adecuado de sensibilización, posiblemente derivado de capacitaciones previas y comunicación institucional. Sin embargo, la presencia de respuestas negativas evidencia que aún persisten brechas en algunos funcionarios, lo que sugiere la necesidad de acciones de refuerzo y campañas internas de recordación.

Conocimiento de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

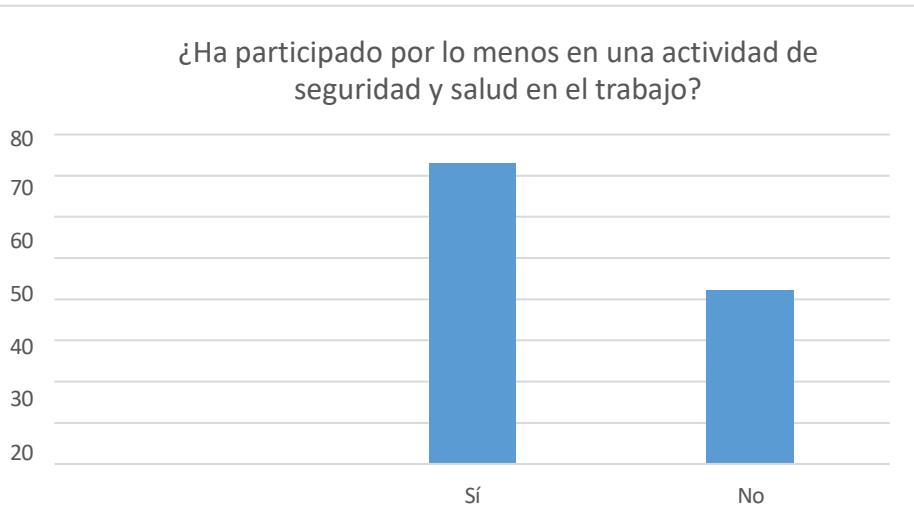
Conoce las políticas de: ¿Seguridad y salud en el trabajo?



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: noviembre de 2025.

Los datos muestran que la mayoría indica conocer las políticas de SST, lo cual es positivo porque refleja apropiación normativa y alineación con los lineamientos institucionales. Aun así, la proporción de quienes responden "No" señala que no todas las dependencias están internalizando estas políticas de manera uniforme, lo que puede limitar el cumplimiento de estándares de seguridad.

Participación en actividades de SST

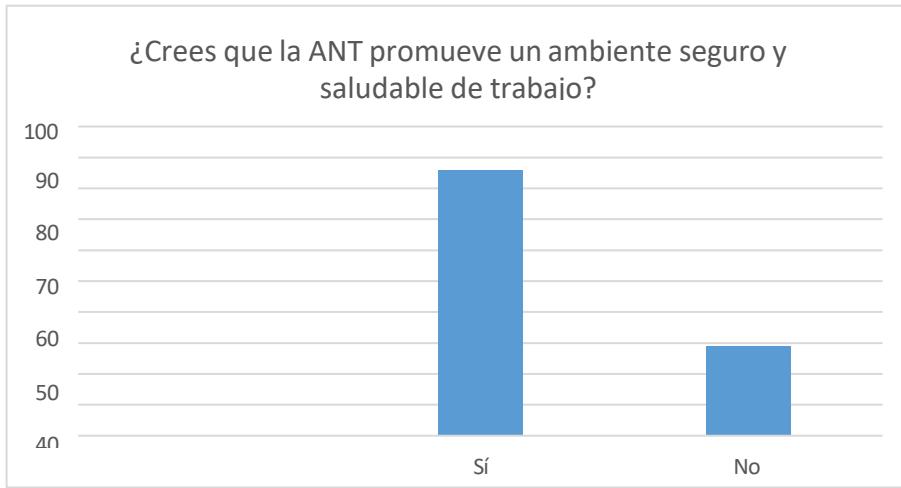


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: noviembre de 2025.

Un porcentaje significativo manifiesta haber participado en actividades de SST, lo cual indica que los programas y actividades ejecutadas están alcanzando a una buena proporción del personal. No obstante, el grupo que no ha participado evidencia la necesidad de estrategias más inclusivas y de una programación adaptada a cargas laborales, modalidades de trabajo

o dinámicas de cada área.

Percepción sobre si la ANT promueve un ambiente seguro y saludable

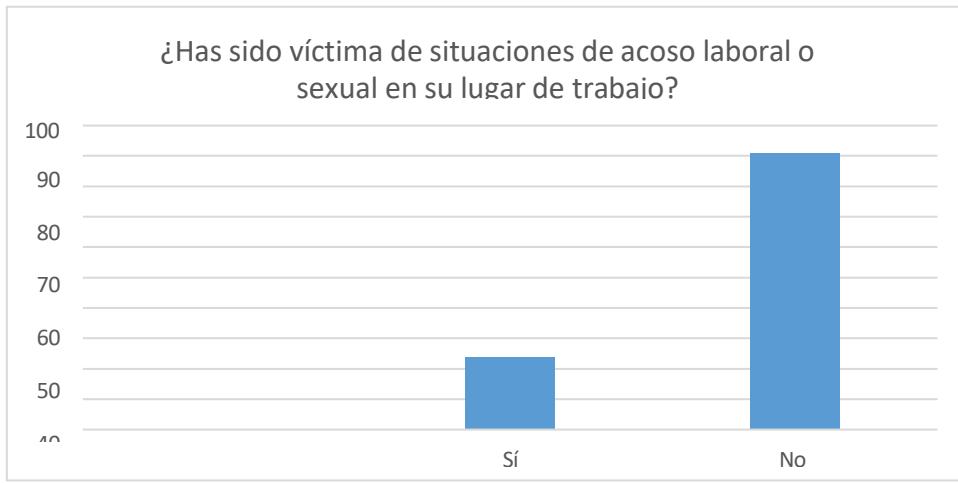


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: noviembre de 2025.

La mayoría considera que la entidad **sí promueve un ambiente seguro y saludable**, lo cual es un indicador favorable del clima organizacional relacionado con la seguridad laboral.

Esta percepción positiva fortalece la cultura preventiva. Sin embargo, la minoría que no lo percibe así debe analizarse, pues podría ser reflejo de condiciones específicas de algunas sedes, áreas o dependencias.

Víctimas de acoso laboral o sexual

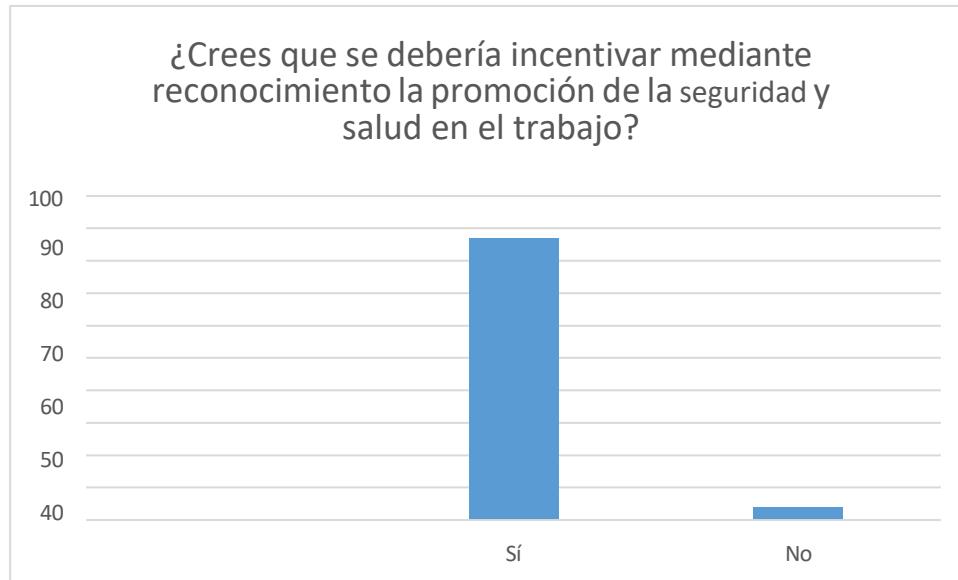


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: noviembre de 2025.

Una parte de la población encuestada señala **haber sido víctima de acoso laboral o sexual**. Aunque este porcentaje no parece mayoritario, es crucial atenderlo debido a la gravedad del fenómeno y las consecuencias psicológicas, disciplinarias y legales que implica. Esto sugiere la

importancia de fortalecer canales de denuncia, acciones de prevención y una cultura de respeto y convivencia.

Incentivos y reconocimiento en SST



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: noviembre de 2025.

La mayoría de los participantes considera que **sí debería incentivarse mediante reconocimiento** la promoción de la SST. Esto refleja interés del talento humano por fortalecer la cultura preventiva a través de estrategias motivacionales. Incorporar estos incentivos puede aumentar la participación y mejorar el compromiso del personal con las prácticas seguras.

Resumen Ejecutivo: Evaluación Planes de la Subdirección de Talento Humano para la ANT.

A manera de resumen y conclusiones, tenemos que:

Los funcionarios y contratistas han respondido satisfactoriamente en las diferentes actividades implementadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no obstante se debe seguir trabajando para llegar a aquellos colaboradores que respondieron negativamente la encuesta, por lo cual se debe crear diferentes 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.

8.3. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPCIÓN DEL PELIGRO PÚBLICO

Durante el período comprendido entre los meses de octubre y noviembre, se llevó a cabo la aplicación virtual del instrumento de medición dirigido a los funcionarios de la entidad. En este ejercicio participaron funcionarios y contratistas pertenecientes tanto al nivel central como regional, para un total de 33 sedes en 21 departamentos, logrando una cobertura representativa con la recolección de 250 encuestas.

Una vez recolectados los datos se procedió a realizar limpieza de la base de datos en archivo Excel. Posteriormente los datos fueron procesados y analizados en Software IBM SPSS Statistics.

Dicha encuesta, fue formulada por el proveedor ESAFIME aliado estratégico de la ARL Positiva y experto en peligro público, entre las recomendaciones que tiene el informe el cual se encuentra en la carpeta del SG-SST está la siguiente:

“Cultura de autocuidado, corresponsabilidad y bienestar del personal: en la encuesta aparecen mensajes directos de autocuidado, compromiso personal y corresponsabilidad (“Yo me cuido, tú me cuidas”), así como llamados a “no normalizar” la violencia en campo, fortalecer el respeto por los funcionarios y dar mayor interés al bienestar de contratistas. También se mencionan temas de riesgo psicolaboral, trabajo en equipo, tolerancia y buen ambiente laboral como parte de las capacitaciones requeridas”.

Lo anterior, con el fin de dar respuesta a la circular 021 del 31 de octubre de 2025 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

9. DESARROLLO DEL PLAN

Para el desarrollo del Plan de SST, se realizará la Caracterización del Proceso, dando cumplimiento a lo definido mediante el DECRETO 1072/2015 y RESOLUCIÓN 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 encuesta percepción de riesgo público, el diagnóstico de condiciones de salud de los exámenes médicos ocupacionales de la vigencia 2025, seguimiento a casos de salud, así mismo, la caracterización de resultado en la aplicación de instrumentos como la batería de riesgo psicosocial, planes de acción de las investigaciones de los accidentes de trabajo.

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 2026.

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 2026, 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 2026 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 organizacionales 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 periódicamente.
- **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 la participación del 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 2026 se propone continuar realizando la encuesta de condiciones de salud y trabajo (encuesta de morbilidad sentida), actualizando información, especialmente en aspectos osteomusculares, para priorizar intervenciones en casos sintomáticos y acciones

preventivas para todos. Además, se busca actualizar y alimentar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE-osteomuscular):

- Reporte y seguimiento de sintomatología osteomuscular especialmente de miembros superiores y espalda.
- Aplicación y seguimiento a las recomendaciones medico 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 requiere.
- 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

Para el manejo del riesgo psicosocial, se implementará el Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial, dentro del cual se desarrollan las siguientes actividades:

- Implementación plan de acción resultados de la aplicación encuesta
- Plan de trabajo para intervención del riesgo
- Actividades de mantenimiento y mejoramiento a los procesos mentales superiores (concentración, atención y memoria), pausas activas cognitivas.
- Intervención individual de acompañamiento preventivo para las personas que lo soliciten.

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, enfocándose 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.
- Promoción del Orden y Aseo: Programarán actividades de seguimiento e intervención al programa de 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 2026, 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.

- Socialización de los Planes Operativos Normatizados - PON: Se llevará a cabo una amplia socialización de los Planes Operativos Normatizados en relación con cada uno de los riesgos identificados durante el análisis de vulnerabilidad. Este enfoque permitirá una comprensión clara y una respuesta coordinada frente a diversas situaciones de emergencia.

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 2026 así como los recursos de acuerdo con la reinversión de la ARL Positiva y el intermediario de seguros:

8.1. 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 el intermediario de seguros.

8.2. 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 2026.

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 del STH, de manera anual al aplicativo de la Función Pública FURAG y autodiagnóstico solicitado por la Oficina de Planeación, el cual se hará de manera semestral o según la disposición de esta.

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

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 riesgos y peligros 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 Rosero Ortiz, Secretaria General.
Revisó: Alvaro Patiño Montoya, Subdirector Talento Humano.

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

