

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

La Gerente General de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. – EDRU E.I.C.E. en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial lo descrito en la Ley 872 de 2003, modificada por el Decreto 1499 de 2017, el Decreto 1083 de 2015 y el artículo 23 de la Resolución de Junta Directiva No. 20.15.1-001-2024 del 18 de julio de 2024, así como las demás normas que las modifiquen, desarrollen o complementen, y

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto 1499 de 2017, en su artículo 1°, sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 - Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con el fin de reglamentar el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno de que trata el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, actualizando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Que, la EDRU, mediante Resolución No. 10.15-029-2018 adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, articulado con el Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014, y creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según lo estipulado en el Decreto Nacional 1499 de 2017.

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, que señala que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”* Que, la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17, señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Que, el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal c) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.

Que, el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8 numeral 7 consagra, que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin indicar plazo para su adopción.

Que, el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, expedido por la Presidencia de la República, establece que *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”*.

Que, el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, indica que: *“Los programas de Bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterio de equidad, eficiencia mayor cobertura institucional”*.

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

Que, el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, indica que: *“Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley”.*

Que, el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, indica que: *“Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

Que, el artículo 2.8.2.5.8 del Decreto 1080 de 2015, reglamenta las Leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos – PINAR; el cual es un instrumento que permitirá planear, hacer seguimiento y articular con los planes estratégicos, la función archivística de acuerdo con las necesidades, debilidades, riesgos y oportunidades.

Que, el Decreto 1122 del agosto 30 de 2024, *“Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”* en su artículo 2.1.4.4.1.1. *Ámbito de aplicación. “Las entidades obligadas del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación, deberán implementar Programas de Transparencia y Ética Pública con las características, estándares, elementos, requisitos, procedimientos y controles mínimos que para tales efectos establezca la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República”.*

Que, el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) es un instrumento obligatorio de gestión diseñado para prevenir riesgos de corrupción, lavado de activos y soborno en entidades públicas, fundamentado principalmente en la Ley 2195 de 2022 y el Decreto 1122 de 2024. Este programa establece la debida diligencia, gestión de riesgos y la cultura de integridad (antisoborno) como pilares fundamentales para la administración pública, integrándose con el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Que, el Decreto 1008 de 2018, Establecen los Lineamientos Generales de la Política de Gobierno Digital y se subroga el capítulo 1 del título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Que, dentro de la Política de Gobierno Digital, se encuentra contemplado el Plan Estratégico de Tecnología de la Información - PETI, el cual debe ser adoptado por la entidad, con el fin de garantizar la armonía en la articulación y en el desarrollo de la Política de Gobierno Digital.

Que, de acuerdo con el artículo 2.2.9.1.2.1 del Decreto 1078 de 2015 (DUR-TIC), por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

Información y las Comunicaciones, la política de gobierno digital' será definida por, MinTIC y se desarrollará a través de componentes y habilitadores transversales que, acompañados de lineamientos y estándares, permitirán el logro de propósitos que generarán valor público en un entorno de confianza digital a partir del aprovechamiento de las TIC.

Que, según el numeral 2, del artículo anteriormente citado, los habilitadores transversales de la política de gobierno digital, son los elementos fundamentales de seguridad y privacidad de la información, arquitectura y servicios ciudadanos digitales, que permiten el desarrollo de los componentes y el logro de los propósitos de dicha política.

Que, la Resolución 00500 del 10 de marzo del 2021 *“Por la cual se establecen los lineamientos y estándares para la estrategia de seguridad digital y se adopta el modelo de seguridad y privacidad como habilitador de la política de Gobierno Digital”*

Que, la Resolución 0448 de 2022, por la cual se actualiza la Política General de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital y Continuidad de los servicios del Ministerio/Fondo de Tecnologías, de la Información y las Comunicaciones, se definen lineamientos frente al uso y manejo de la información y se deroga la resolución 2256 de 2020.

Que, el Decreto 612 de 2018, adicionó al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”:

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. *Plan Estratégico de Talento Humano*
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
9. *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*
10. *Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI*

Que, en sesión llevada a cabo el 29 de enero de 2026, por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se revisaron y se aprobaron los siguientes planes institucionales que le aplican a la EDRU E.I.C.E.:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación

EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACIÓN URBANA E.I.C.E
RESOLUCIÓN No. 10.15-013-2026

(30 de enero de 2026)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES DISPUESTOS EN EL
DECRETO 612 DE 2018, DE LA EMPRESA DE DESARROLLO Y RENOVACION
URBANA EDRU EICE”**

4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Programa de Transparencia y Ética Publica
7. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI
8. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de acción institucional

Que, con fundamento en lo antes expuesto, la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana –EDRU E.I.C.E.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar los planes institucionales para la vigencia 2026 que se relacionan a continuación:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Programa de Transparencia y Ética Publica
7. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -PETI
8. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información
9. Plan de seguridad y privacidad de la información
10. Plan de acción institucional

ARTÍCULO SEGUNDO: Estos planes son aplicables a los funcionarios y contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana EDRU EICE y tendrán que ser socializados a través de la página web, capacitaciones, inducciones y reinducciones que se programen, de acuerdo a las temáticas definidas en su contenido.

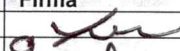
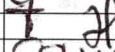

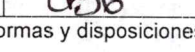


ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Se expide en Santiago de Cali el 30 de enero de 2026.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


MARÍA ALEXANDRA PACHECO MUÑOZ.
Gerente General

Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana - EDRU E.I.C.E.

	nombre	Cargo / Actividad	Firma
Proyectó	Julian Gomez Alarcón	Contratista Oficina de Planeación	
Proyectó	Adriana Millan Azcarate	Contratista Oficina de Planeación	
Revisó	Jorge Andrés Martínez Zambrano	Jefe Oficina de Planeación	
Revisó	Carolina Soto Flórez	Jefe Oficina Jurídica	
Revisó	Sandra Idali Arévalo Peña	Directora Administrativa	
Aprobó	Ana Maria Gil Rodríguez	Secretaria General	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.



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



	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1 OBJETIVO	2
2 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	3
2.1 Objetivos Específicos	3
3 ALCANCE	4
4 TERMINOS Y DEFINICIONES	4
5 CONTENIDO.....	13
5.1 Propósito.....	13
5.2 Políticas	13
5.2.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.....	13
5.2.2 Política de No Consumo de Alcohol, Trabajo y Sustancias Psicoactivas.....	15
5.3 Organización y Recursos	17
5.4 Principios del Programa	19
5.5 Etapas de Desarrollo	19
5.5.1 Integración del SG-SST	21
5.5.2 Seguimiento de Auditoría Interna	24
5.6 Seguimiento y Evaluación	24
5.7 Cronograma.....	25
6 DOCUMENTOS Y REGISTROS	25
7 NORMATIVIDAD.....	26
8 CONTROL DE CAMBIOS	26

 <p>EDRU Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana</p> <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST) se elabora en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, y debe aprovecharse para dar un impulso decidido a la acción preventiva en la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. El SG–SST está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y 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 Salud en el Trabajo.

Así mismo, el SG–SST, es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores públicos, contratistas de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. quienes con su compromiso de autocuidado, autoprotección y el firme apoyo de la Entidad posibilitan la prevención de los riesgos laborales, es decir que propenden por impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales; de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la Entidad, sean éstos materiales, equipos, instalaciones e incluso procesos.

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E contribuye a la transformación integral del territorio mediante la planeación, ejecución y administración de programas y proyectos urbano-regionales, con un enfoque de innovación y equilibrio territorial para la consolidación de regiones inteligentes, competitivas y sostenibles ambiental, social, cultural y económicamente.

Bajo el contexto anterior, la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E implementa el SG–SST, el cual recoge la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de Prevención de Riesgos Laborales en esta Entidad, con la finalidad de controlar los riesgos

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

que puedan alterar la salud de sus servidores públicos, contratistas, de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus servidores públicos, y contratistas. Los recursos destinados al SG-SST de la Entidad tendrán el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todos los servidores públicos, y contratistas en relación con su trabajo y a proteger a la Entidad contra posibles pérdidas.


El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas

de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

Desde la plataforma estratégica de la empresa, las actividades que se desarrollan en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apuntan al cumplimiento del objetivo estratégico: "Cumplir con la excelencia en el logro de sus objetivos y funciones misionales con calidad y oportunidad".

1 OBJETIVO

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, y contratistas, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, en el desarrollo de actividades de


	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

2 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

2.1 Objetivos Específicos

- Gestionar adecuadamente los recursos asignados a SST.
- Fortalecer la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar y entrenar a los destinatarios del sistema en la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en un marco de autocuidado y autoprotección en las dinámicas presenciales y de teletrabajo.
- Promover la identificación continua de peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y emergencias en las dinámicas presenciales y de teletrabajo.
- Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo prioritario en los cuales, se fomenten los estilos de vida Sana y trabajo saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los destinatarios del sistema.
- Evaluar cumplimiento de requisitos SST (Decreto. 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019).
- Realizar seguimiento al estado de salud de la población trabajadora.

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


- Cumplir con el reporte e investigación de accidentes incidentes, de acuerdo con el número de eventos ocurridos.
- Identificar e intervenir los peligros y riesgos en el ambiente laboral.
- Evaluar el desempeño de los proveedores y contratistas que afectan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Generar y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de la incidentes, accidentalidad y emergencias en las dinámicas presenciales y de teletrabajo.

3 ALCANCE

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E incluye y aplica a todos los servidores públicos y contratistas independientemente de su vínculo laboral, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

4 TERMINOS Y DEFINICIONES

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los servidores públicos y contratistas o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de servidores públicos y contratistas de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, Artículo 3)

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)


Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales. Auto reporte de

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)


Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos, (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. (Resolución 2013 de 1986, Artículo 10).

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

servidores públicos y contratistas quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros, (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

- Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los servidores públicos y contratistas y;
- La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.


Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de servidores públicos y contratistas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los servidores públicos y contratistas, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)


Enfermedad Laboral: Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012, Artículo 4)

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2)

Exámenes médico ocupacionales: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para permitir un diagnóstico y las recomendaciones. (Resolución 2346 de 2007, Artículo 2)

Factores de Riesgo: Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.)

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)


Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)

Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los servidores públicos y contratistas.

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3).

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.)


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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

Monitoreo ambiental o evaluación higiénica: Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente. (GTC 45)

Morbilidad: Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los servidores públicos y contratistas, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Plan de Emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.


Priorización de riesgos: Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Programa de Vigilancia Epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

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

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

la toma de decisiones para generar mejoras en el SG–SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Requisito Normativo: Requisito de Seguridad y Salud en el Trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)


Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Riesgos laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.)

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los servidores públicos y contratistas.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los servidores públicos y contratistas como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

5 CONTENIDO

5.1 Propósito

Brindar un ambiente seguro a los servidores públicos y contratistas, visitantes de la Entidad, en materia de seguridad y salud, en los diferentes puestos de trabajo, espacios físicos, procesos y dinámicas presenciales y del teletrabajo, según corresponda, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, mediante la implementación de una estrategia transversal que contribuyan a un buen servicio a través de colaboradores, sanos mental y físicamente.


5.2 Políticas

Dando cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.5 del decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E., adoptará las siguientes Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

5.2.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. – EDRU E.I.C.E. está comprometida con la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, contratistas y visitantes, siendo uno de sus propósitos proteger la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, así como prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.


Es así que, en cumplimiento de la normatividad legal vigente, esto es, el Decreto 1072 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”* y la Resolución 0312 de 2019 *“Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de*

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, se compromete a implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo controles a los riesgos laborales, brindándoles a sus empleados un entorno de trabajo seguro; posibilitando el control de la contaminación ambiental y procurando el cuidado de las instalaciones propias, protegiendo la seguridad y la salud de todos sus trabajadores y visitantes, mediante la aplicación de la mejora continua al SG-SST.

Por lo anterior, se establecen los siguientes parámetros:

- Todos los niveles de dirección promoverán un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables en materia de prevención de riesgos laborales y protección al medio ambiente, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Designar todos los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros necesarios para la gestión integral de la salud y la seguridad del personal trabajador y visitantes.
- Los programas y actividades desarrolladas en la Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E – EDRU E.I.C.E., estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y de autocuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales y a la preparación para la atención de emergencias.
- Se deberá realizar la evaluación, seguimiento y tratamiento de todos los factores de riesgos presentes en la Empresa, para la mejora continua de acuerdo con el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).
- Todos los empleados y visitantes tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad que establezca la Empresa, con el fin de realizar un trabajo seguro, dentro de un ambiente agradable y productivo. Igualmente, serán responsables de notificar oportunamente todos aquellos actos y condiciones inseguras que puedan atentar contra la integridad personal al igual que los recursos de la Empresa.

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

5.2.2 Política de No Consumo de Alcohol, Trabajo y Sustancias Psicoactivas


La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. – EDRU E.I.C.E. de acuerdo con la normativa vigente, debe velar por la prevención y mejoramiento de calidad de vida de sus colaboradores, donde uno de sus propósitos principales es asegurar un ambiente de trabajo libre del consumo de tabaco, alcohol, drogas, sustancias psicoactivas o alucinógenas, con el fin de mejorar la salud y bienestar de sus colaboradores, también la protección de los bienes y activos de la Empresa. Para el cumplimiento de lo anterior, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

PROHIBICIONES: Los servidores públicos y los colaboradores de la EDRU E.I.C.E., no podrán:

- Llegar bajo el efecto del alcohol, drogas u otras sustancias que alteren el estado de la salud al lugar de trabajo.
- Consumir alcohol, drogas u otras sustancias en el lugar de trabajo o hasta antes de diez horas al inicio de las labores programadas
- Poseer o distribuir alcohol, drogas u otro tipo de sustancias alucinógenas dentro del lugar de trabajo.
- Recetar cualquier tipo de medicamentos.
- Realizar tareas de alto riesgo bajo el efecto del alcohol, drogas y otras sustancias que alteren el estado físico-mental para realizar su labor.

La Empresa podrá tomar las medidas que sean necesarias para controlar los riesgos laborales provenientes del consumo de tabaco, alcohol, drogas, sustancias psicoactivas o alucinógenas cuando lo crea necesario, de conformidad con lo prescrito en el literal c) del artículo 80 de la Ley 9 de 1979 que establece: “Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo” y los artículos 11 y 14 de la Resolución 1016 de 1989 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.”

Para alcanzar el propósito de esta política, se desarrollará lo siguiente:

 <p>EDRU Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana</p> <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


Dentro del programa de Medicina Preventiva se adelantarán campañas para fomentar estilos de vida saludables y el seguimiento a los exámenes ocupacionales realizados a los servidores públicos y colaboradores, para identificar posibles adicciones a estas sustancias y adoptar los correctivos que cada caso ameriten.

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E. – EDRU E.I.C.E. de acuerdo con la normativa vigente, debe velar por la prevención y mejoramiento de calidad de vida de sus colaboradores, donde uno de sus propósitos principales es asegurar un ambiente de trabajo libre del consumo de tabaco, alcohol, drogas, sustancias psicoactivas o alucinógenas, con el fin de mejorar la salud y bienestar de sus colaboradores, también la protección de los bienes y activos de la Empresa. Para el cumplimiento de lo anterior, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

PROHIBICIONES: Los servidores públicos y los colaboradores de la EDRU E.I.C.E., no podrán:

- Llegar bajo el efecto del alcohol, drogas u otras sustancias que alteren el estado de la salud al lugar de trabajo.
- Consumir alcohol, drogas u otras sustancias en el lugar de trabajo o hasta antes de diez horas al inicio de las labores programadas
- Poseer o distribuir alcohol, drogas u otro tipo de sustancias alucinógenas dentro del lugar de trabajo.
- Recetar cualquier tipo de medicamentos.
- Realizar tareas de alto riesgo bajo el efecto del alcohol, drogas y otras sustancias que alteren el estado físico-mental para realizar su labor.

La Empresa podrá tomar las medidas que sean necesarias para controlar los riesgos laborales provenientes del consumo de tabaco, alcohol, drogas, sustancias psicoactivas o alucinógenas cuando lo crea necesario, de conformidad con lo prescrito en el literal c) del artículo 80 de la Ley 9 de 1979 que establece: “Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo” y los artículos 11 y 14 de la Resolución 1016 de 1989 “Por la cual se

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.”

Para alcanzar el propósito de esta política, se desarrollará lo siguiente:

Dentro del programa de Medicina Preventiva se adelantarán campañas para fomentar estilos de vida saludables y el seguimiento a los exámenes ocupacionales realizados a los servidores públicos y colaboradores, para identificar posibles adicciones a estas sustancias y adoptar los correctivos que cada caso ameriten.


5.3 Organización y Recursos

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E ha definido y asignado las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo en los siguientes niveles de la Entidad:

- Gerente General.
- Secretario General.
- Equipo directivo.
- Encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Servidores públicos, y contratistas

Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el comité de Convivencia Laboral puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

- Recurso Humano: Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-Dirección Administrativa (Grupo de Gestión de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo).

-Miembros del COPASST.


-Miembros del Comité de Convivencia Laboral.

-Miembros de la Brigada de emergencia.

-Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

- **Recurso Técnico:** Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Financiero:** Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Al interior de la empresa son solicitados de acuerdo con las funciones y competencias de las direcciones de la siguiente forma:

Dirección Administrativa (Grupo de Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo): Gestionará con la ARL los recursos requeridos para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así mismo solicitará a la Gerencia General de la empresa y a través de la Dirección Financiera los recursos para la realización de las valoraciones médicas ocupacionales, recarga y mantenimiento de extintores, dotación de seguridad industrial y elementos de protección personal, evaluación de riesgo psicosocial, como el mantenimiento de la infraestructura física y equipos, así mismo los requeridos para manejo integral de residuos, servicio de aseo en áreas comunes y manejo de plagas y roedores, entre otros necesarios en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

A través de los profesionales a cargo de la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza algunas actividades de capacitación, inspección, sensibilización en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo en las áreas de la empresa, también podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo a la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y a normas técnicas aplicables), a los grupos responsables de la intervención de condiciones inseguras según sus funciones y competencias.

Los recursos para el plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo de la empresa están sujetos al presupuesto asignado por la Gerencia General de los cuales se realiza la respectiva segregación de acuerdo con el plan de necesidades de SST, al Plan de Compras y al Plan Operativo Anual (POA), con la finalidad de dar cumplimiento a las actividades establecidas.


5.4 Principios del Programa

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan a la autocuidado y reconocimiento de los riesgos y peligros a los que están expuestos los servidores, contratistas y visitantes mediante el seguimiento de los estándares mínimos Resolución 0312 de 2019 y el Decreto reglamentación del sector trabajo 1072 de 2015 cumpliendo con lo establecido de acuerdo con el riesgo y la actividad económica del DAFP.

El Sistema General de Riesgos Laborales Decreto 1072 de 2015; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos, y contratistas.


5.5 Etapas de Desarrollo

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026, comprende las siguientes etapas:

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

- Evaluación y Diagnóstico: Evaluar la percepción del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2026; así como, de identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2026.
- Diseño y formulación: Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formularán las actividades para el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo a implementar en la vigencia 2026.
- Seguimiento y Evaluación: Identificar el grado de satisfacción la eficacia y participación de cada una de las actividades propuestas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2026.


CICLO PHVA	TEMA
PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas. • Roles y responsabilidades. • Descripción sociodemográfica. • Recursos. • Matriz legal. • Plan de trabajo anual. • COPASST. • Capacitación en SST. • Documentación. • Conservación de los documentos. • Comunicación. • Reglamento de SST. • Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. • Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. • Indicadores del sistema del SG SST.
HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos y elementos de protección personal. • Inspecciones. • Vigilancia a la salud de los trabajadores. • Programas de vigilancia epidemiológica. • Prevención, preparación y respuesta ante emergencia. • Mediciones ambientales. • Gestión del riesgo. • Gestión del cambio. • Adquisiciones. • Contrataciones. • Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.
VERIFICAR	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria del cumplimiento en SG SST. • Revisión por la alta dirección del SG SST. • Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones preventivas y correctivas. • Mejora continua.

 Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026


5.5.1 Integración del SG-SST

De acuerdo con las herramientas de Gestión Humana enfoca las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los siguientes productos y actividades:

ACTIVIDADES	RECURSOS	FECHA DE EJECUCION	RESPONSABLE
ELABORACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST	ADMINISTRATIVO	1 al 30 diciembre 2026	RESPONSABLE SST
ACTUALIZACION DE LA POLITICA DE SSTMA	ADMINISTRATIVO	1 al 31 de octubre 2026	RESPONSABLE SST
ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL SST	ADMINISTRATIVO	1 al 30 diciembre 2026	RESPONSABLE SST
ELABORACION DEL PRESUPUESTO DE SST	ADMINISTRATIVO	1 al 30 diciembre 2026	RESPONSABLE SST
ELABORACION DEL PLAN DE CAPACITACIONES SST	ADMINISTRATIVO	1 al 30 diciembre 2026	RESPONSABLE SST
INDUCCION Y REINDUCCION SST	ADMINISTRATIVO	01 de febrero al 31 de marzo 2026	RESPONSABLE SST
REPORTE DE ACCIDENTES E INCCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES LABORALES	ADMINISTRATIVO	Cada que se presente	RESPONSABLE SST
INVESTIGACION DE INCCIDENTES E INCCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES LABORALES	ADMINISTRATIVO	Cada que se presente	RESPONSABLE SST
REALIZAR INSPECCIONES DE PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRATIVO	Abril, octubre 2026	RESPONSABLE SST / ARL
INSPECCION DE USO DE EPP	ADMINISTRATIVO	Abril, octubre 2026	RESPONSABLE SST
REUNIONES DEL COPASST	ADMINISTRATIVO	Mensual	COPASST
REUNIONES DEL COCOLAB	ADMINISTRATIVO	Mensual	COCOLAB
REPORTE DE INDICADORES SGSST	ADMINISTRATIVO	Mensual	RESPONSABLE SST
ACTUALIZACION DE LA MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS	ADMINISTRATIVO	jun-26	RESPONSABLE SST

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

ACTUALIZACIÓN MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	ADMINISTRATIVO	Cada que se requiera	RESPONSABLE SST
MEDICIONES AMBIENTALES	ADMINISTRATIVO / FINANCIERO	ago-26	ARL
REALIZAR INSPECCION Y DOTACION DE BOTIQUINES (OFICINAS, VEHICULOS Y BRIGADISTAS)	ADMINISTRATIVO	oct-26	RESPONSABLE SST
REALIZAR INSPECCION Y/O MANTENIMIENTO DE EXTINTORES (OFICINAS Y VEHICULOS)	ADMINISTRATIVO	oct-26	RESPONSABLE SST
INSPECCIONES DE SEGURIDAD (LOCATIVAS, VEHICULOS)	ADMINISTRATIVO	Marzo, julio, noviembre 2026	RESPONSABLE SST
REALIZAR DE SIMULACRO DE EMERGENCIAS	ADMINISTRATIVO	oct-26	RESPONSABLE SST / ARL
EXAMENES MEDICOS OCUPACIONAL DE INGRESO	ADMINISTRATIVO / FINANCIERO	Cada que se presente	GERENCIA / IPS CONTRATADA
EXAMENES MEDICOS OCUPACIONAL PERIODICOS	ADMINISTRATIVO / FINANCIERO	nov-26	GERENCIA / IPS CONTRATADA
EXAMENES MEDICOS OCUPACIONAL POST INCAPACIDAD	ADMINISTRATIVO / FINANCIERO	Cada que se presente	RESPONSABLE SST / IPS CONTRATADA
SEMANA DE LA SALUD- FERIA DE SERVICIOS	ADMINISTRATIVO / FINANCIERO	sep-26	RESPONSABLE SST
ACTIVIDADES DE HABITOS DE VIDA SALUDABLE	ADMINISTRATIVO / FINANCIERO	Julio, noviembre 2026	RESPONSABLE SST
SEGUIMIENTO AL SVEO BIOMECANICO	ADMINISTRATIVO	jun-26	RESPONSABLE SST
ACTIVIDADES DEL SVE-PSICOSOCIAL	ADMINISTRATIVO	feb-26	RESPONSABLE SST / ARL
AUDITORIAS INTERNAS DEL SG-SST	ADMINISTRATIVO	1 al 30 noviembre 2026	GERENCIA / CONTROL INTERNO
REVISIÓN ANUAL DEL SG-SST DE PARTE DE LA ALTA DIRECCIÓN	ADMINISTRATIVO	1 al 30 noviembre 2026	GERENCIA
SEGUIMIENTO INDICADORES DEL SG-SST (ESTRUCTURA-PROCESO Y RESULTADO)	ADMINISTRATIVO	Mensual	RESPONSABLE SST
IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS.	ADMINISTRATIVO	dic-26	GERENCIA / RESPONSABLE SST


 EDRU Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

SEGUIMIENTO A REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS	ADMINISTRATIVO	Cada que se presente	RESPONSABLE SST
INSPECCIÓN PREOPERACIONAL	ADMINISTRATIVO	Enero, Julio 2026	RESPONSABLE SST / CONDUCTOR VEHICULO

Los resultados de las investigaciones permiten a la entidad desarrollar las siguientes acciones:

- Identificar y documentar las deficiencias del SG–SST, lo cual sirve como soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.
- Informar los resultados al COPASST, a los responsables en la asignación de recursos y a los servidores públicos y contratistas involucrados con sus causas y controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en SGSST y que permita establecer las acciones de mejora continua.
- Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

Así mismo, un Programa para la Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias en el cual se implementan y mantienen las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los servidores públicos, contratistas y visitantes de la Entidad.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

5.5.2 Seguimiento de Auditoría Interna

La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E realizara auditoría interna al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 se debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establece un procedimiento para determinar:

- Las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y conducir auditoria, informando resultados y reteniendo los registros asociados;
- La determinación de criterios de auditoría, alcance, frecuencia y métodos.
- La selección de auditores y la conducción de las auditorias aseguran la objetividad y la imparcialidad en el proceso de auditoría.

Por otra parte, la Alta dirección revisará de manera anual las gestiones adelantadas por los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicará al COPASST los avances y las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.


5.6 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

Indicador de Cumplimiento: Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Medición: La medición se realiza bajo las siguientes estrategias:

- Estrategia de mitigación y control del contagio en los colaboradores.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

- Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad).
- Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia).
- Estrategia para el seguimiento al ausentismo.

5.7 Cronograma

En cumplimiento al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que define las obligaciones de los empleadores en el marco de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y acorde a la demás normativa vigente, y especialmente, en su numeral 7 que indica: “Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”.


Por lo anterior, La Empresa de Desarrollo y Renovación Urbana E.I.C.E ha definido un Plan Anual de Trabajo del SG–SST conforme a cada uno de los objetivos específicos contemplados en el numeral 10.1 de este documento.

También, se han adoptado los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG–SST, los cuales están definidos por el Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015 de la siguiente manera: estructura, proceso y los de resultados (cualitativos o cuantitativos según corresponda). Además, se tienen en cuenta los indicadores establecidos en el artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019.

6 DOCUMENTOS Y REGISTROS

- POL-GTH-02-02 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE.
- PLI-GTH-02-01 PLAN ANUL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- FOR-GTH-02-01 MATRIZ DE OBJETIVOS, INDICADORES Y METAS DEL SG-SST.

Página 25 de 27

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

- FOR-GTH-02-02 PRESUPUESTO EN SG-SST.
- FOR-GTH-02-03 MATRIZ DE CAPACITACIONES DEL SG-SST.


7 NORMATIVIDAD

DESCRIPCIÓN	
Decreto 1295 de Ley 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.

8 CONTROL DE CAMBIOS

FICHA CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	26-ene-2024	Versión inicial. Adoptado a través de la Resolución No. 10.15-022-2024
2	31-ene-2025	Se revisa y actualiza el documento. Aprobado a través de acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.001-2025 del 31 de enero de 2025. Resolución de adopción No. 10.15-014- de 2025 del 31 de enero de 2025
3	30-ene-2026	Se revisa y actualizan actividades del documento. Se aprueba a través de acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 10.1.2.001-2026. Resolución de adopción No. 10.15-013-2026 del 30 de enero de 2026

9 ANEXOS

 <p>Gestión de Talento Humano Dirección Administrativa</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Código: PLI-GTH-02-01
		Versión: 3
		Fecha de entrada en vigencia: 30-ene-2026

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2025		Código:	PLI-GTH-02-01																													
PLAN ANUAL Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión:	3																													
		Fecha de entrada en vigencia:	10-dic-2025																													
DOCUMENTOS REFERENCIALES																																
SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) Todos los documentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo																																
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																
ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TRIMESTRE I				TRIMESTRE II				TRIMESTRE III				TRIMESTRE IV				Consolidado													
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR		MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	% Cumplimiento				
ELABORACION DE LOS OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																								1	0	0%				
ACTUALIZACION DE LA POLITICA DE SISTEMA	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																										1	0	0%		
ELABORACION DEL PLAN DE PRESUPUESTO ANUAL SST	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																											1	0	0%	
ELABORACION DEL PRESUPUESTO DE SST	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																											1	0	0%	
ELABORACION DEL PLAN DE CAPACITACIONES SST	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																											1	0	0%	
INDICACION Y REGENERACION SST	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST			P	P																							2	0	0%	
REPORTES DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES Y SÍNTOMAS LABORALES	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																											6	0	#DIVERS	
INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES Y SÍNTOMAS LABORALES	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																											6	0	#DIVERS	
REALIZAR INSPECCIONES DE ALISTADO DE TRABAJO	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST / ARL					P																						3	0	0%	
INSPECCION DE USO DE EPP	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST					P																						3	0	0%	
REUNIONES DEL COPASST	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	12	0	0%		
INDICADORES DEL SISTEMA	ADMINISTRATIVO	COORDINADOR	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	12	0	0%		
REPORTES DE INDICADORES SISEST	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	12	0	0%		
ACTUALIZACION DE LA MATRIZ DE IDENTIFICACION DE RIESGOS	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																												1	0	0%
ACTUALIZACION MATRIZ DE RIESGOS LEGALES	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																												6	0	#DIVERS
SEGURIDAD INDUSTRIAL																																
REVISIONES AMBIENTALES	ADMINISTRATIVO	ARL																											1	0	0%	
REALIZAR INSPECCION Y ENTREGA DE INSUMOS OPCIONALES VEHICULOS Y BRIGADISTAS	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																											1	0	0%	
REALIZAR INSPECCION Y/O MANTENIMIENTO DE EXTINTORES OPCIONALES Y VEHICULO OTO	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																											1	0	0%	
INSPECCIONES DE SEGURIDAD SUCURSAL VEHICULOS	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																											3	0	0%	
REALIZAR DE ANALISIS DE EMERGENCIAS	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST / ARL					P																						7	0	0%	
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO																																
EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES DE INGRESO	FRANQUICIA	GERENCIA / IPS CONTRATADA																											6	0	#DIVERS	
EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES PERIODO	FRANQUICIA	GERENCIA / IPS CONTRATADA																												1	0	0%
EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES PERIODO PLANIFICADOS	FRANQUICIA	RESPONSABLE SST																											5	0	#DIVERS	
ELABORAR DE LA SALUD PERIODO SEMANAL	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																												1	0	0%
ACTIVIDADES DE MONITOR DE VIDA SALUDABLE	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																												2	0	0%
REGISTRO AL ZOO BIOMÉTRICO	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																												1	0	0%
ACTIVIDADES DEL ANE PREVISIONAL	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST / ARL					P																						1	0	0%	
EVALUACIÓN Y MEJORA DEL SISTEMA SG-SST																																
AUDITORIAS INTERNAS DEL SG-SST	ADMINISTRATIVO	GERENCIA / CONTROL INTERNO																												1	0	0%
REVISION ANUAL DEL SG-SST DE PARTE DE LA ALTA DIRECCION	ADMINISTRATIVO	GERENCIA																												1	0	0%
SEGUIMIENTO INDICADORES DEL SG-SST (ESTRUCTURA PROCESOS Y RESULTADOS)	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	12	0	0%		
IMPLEMENTACION DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS	ADMINISTRATIVO	GERENCIA / RESPONSABLE SST																												1	0	0%
SEGUIMIENTO A REPORTES DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST																												0	0	#DIVERS
PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VAL																																
INSPECCION PROGRESIONAL	ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SST / CONDUCTOR MENSUAL	P																											2	0	0%

Elaborado por:	Revisado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Resolución de Adopción	
Adriana Canzales Valencia Contratista SG-SST Dirección Administrativa	-Sandra Idalí Arévalo Peña – Directora Administrativa -Adriana Millán Azcárate -Contratista - Aseguramiento de la Ciudad – Oficina de Planeación. -Jorge Andrés Martínez Zambrano - Jefe Oficina de Planeación	No Acta.	Fecha:	No.:	Fecha de expedición:
		10.1.2.001-2025	29-ene-2026	10.15-013-2026	30-ene-2026