
 Agencia de Desarrollo Rural	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

**PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)  
2026**

**DIRECCION DE TALENTO HUMANO**


**AGENCIA DE DESARROLLO RURAL**

Diciembre 2025  
Periodo 2026  
Versión 01

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1	CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL .....	3
2	INTRODUCCIÓN .....	4
3	OBJETIVO DEL PLAN .....	4
3.1	Objetivos Específicos .....	4
4	MARCO NORMATIVO .....	5
5	DEFINICIONES .....	6
6	ALCANCE .....	9
7	DESARROLLO DEL PLAN .....	10
7.1	Diagnóstico / Articulación / Línea base .....	10
7.2	Estrategias y Acciones .....	10
7.3	Responsables .....	11
8.	RECURSOS .....	12
9.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	12
9.1.	Metodología de Seguimiento .....	12
9.2.	Indicadores de Seguimiento .....	12
10.	RESULTADOS ESPERADOS .....	13
11.	GESTIÓN DE RIESGOS .....	13
12.	ANEXOS .....	14

	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

## 1 CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL


Tabla 1 Control de cambios plan en ejecución

<b>CONTROL DE CAMBIOS PLAN EN EJECUCIÓN</b>			
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>INSTANCIA DE APROBACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>01</b>	25/11/2025		

La tabla “Articulación Marco Estratégico” del Plan debe ser diligenciada por la Oficina de Planeación:

Tabla 2 Articulación Marco Estratégico

<b>ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO</b>	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	ODS 3 (Salud y bienestar); ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico); ODS 16 (Instituciones sólidas, eficaces y responsables). El Plan de Trabajo SST contribuye a la protección de la salud física y mental de los trabajadores, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y el fortalecimiento de condiciones de trabajo seguras y dignas.
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	Colombia Potencia Mundial de la Vida: fortalecimiento de la institucionalidad pública, garantía del trabajo decente, protección de la vida y bienestar de las personas, y fortalecimiento de las capacidades del Estado para prestar servicios públicos con enfoque preventivo y de cuidado.
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	Sector Agricultura y Desarrollo Rural: contribuye de manera transversal a las tres transformaciones sectoriales (Reforma agraria; Economía rural productiva y sostenible; Territorios rurales en armonía con la vida), al garantizar condiciones de trabajo seguras para el talento humano que ejecuta acciones misionales, territoriales y operativas del sector.
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	Fortalecimiento institucional
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Dimensión Talento Humano, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); articulación con Control Interno, Direccionamiento Estratégico y Planeación, y Gestión del Riesgo, como soporte de la mejora continua y el cumplimiento normativo.
Proceso Institucional	Talento Humano; Seguridad y Salud en el Trabajo; Planeación institucional; Control Interno; Gestión del Riesgo; Procesos misionales y territoriales; Gestión Administrativa y Tecnologías de la Información (soporte a ambientes de trabajo seguros).

	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

## 2 INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia de Desarrollo Rural para el año 2026, el cual tiene como propósito fundamental, gestionar de manera efectiva los peligros y riesgos prioritarios identificados en la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, para asegurar el mejoramiento continuo del SG-SST, basándose en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) el cual pretende garantizar la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, contratistas, y demás partes interesadas, mediante la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.

El Plan Anual de Trabajo aplica a la totalidad de la Agencia de Desarrollo Rural, incluyendo todas sus Unidades Técnicas Territoriales, sedes, centros de trabajo y procesos, por lo tanto sus actividades están dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación (directos, contratistas, cooperados, etc.), también a la Alta Dirección, que provee los recursos y el liderazgo, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

La elaboración y ejecución de este Plan de Trabajo dan cumplimiento a la normatividad colombiana vigente en materia de Riesgos Laborales, en particular, a las disposiciones del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, que establece la obligatoriedad de implementar y mantener un SG-SST, y especialmente al Artículo 2.2.4.6.8, que exige la planificación de un plan anual.


Adicionalmente, se da cumplimiento a los Estándares Mínimos del SG-SST definidos en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, mediante la propuesta y cumplimiento de las actividades de desarrollo anual, abarcando todos los frentes de trabajo incorporando la Seguridad y Salud en el Trabajo como aspecto prioritario para la entidad, identificando objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, promocionando el bienestar, la seguridad y la salud de nuestros colaboradores como actores que impulsan a la entidad como motor del campo colombiano.

## 3 OBJETIVO DEL PLAN

Garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST, de la Agencia de Desarrollo Rural, mediante la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y la promoción de la salud de todos los colaboradores, de acuerdo con los requisitos legales colombianos vigentes.

### 3.1 Objetivos Específicos

- Administrar de manera efectiva los recursos financieros y humanos para la ejecución de las actividades planeadas.

	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

- Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos prioritarios en los procesos de la ADR y establecer los controles requeridos para reducir el riesgo a niveles aceptables.
- Ejecutar los programas de capacitación y entrenamiento en riesgos prioritarios definidos en el cronograma anual.
- Implementar las acciones correctivas, preventivas y de mejora derivadas de las investigaciones de accidentes y enfermedades, así como de los hallazgos encontrados en la implementación del sistema.
- Efectuar programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, junto con un sistema de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, para mitigar la aparición de enfermedades laborales y reducir el ausentismo.
- Fortalecer la capacidad de respuesta de la Agencia ante situaciones de emergencia, desastre o contingencia, mediante la actualización del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias, para salvaguardar la vida, los activos y la continuidad operativa

#### 4 MARCO NORMATIVO


El presente Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se enmarca y fundamenta estrictamente en el cuerpo normativo vigente del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, estableciendo así el carácter obligatorio de su diseño, implementación y seguimiento.

La necesidad de este Plan no es meramente una práctica de gestión, sino un requisito legal ineludible que garantiza el derecho fundamental de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, conforme a lo establecido en la ley.

La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia de Desarrollo Rural se fundamenta en las siguientes leyes, decretos y resoluciones de la República de Colombia:

Tabla 3 Marco Normativo


TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Constitución		1991	Artículo 48 y 49: Establece la Seguridad Social (incluyendo riesgos laborales) como un servicio público obligatorio y un derecho irrenunciable, y la atención de la salud como un derecho fundamental.
Ley	9	1979	Código Sanitario Nacional. Establece disposiciones sobre la prevención y conservación de la salud, incluyendo salud ocupacional. (Aún vigente en muchos aspectos).
Ley	100	1993	Crea el Sistema de Seguridad Social Integral. Fundamento del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy Laborales).
Ley	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley	1562	2012	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales. Define el SG-SST como el proceso lógico y por etapas, y actualiza la definición de salud ocupacional por Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Ley	1616	2013	Promoción de la salud, la prevención del trastorno mental, y la Atención Integral e Integrada en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).
Ley	2460	2025	Modifica la Ley 1616 de 2013 y dicta otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental. Fortalece la coordinación intersectorial para la implementación de programas en los distintos entornos: familiar, escolar, laboral y comunitario.
Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario (DUR) del Sector Trabajo. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 (Art. 2.2.4.6.1 en adelante): Regula la implementación del SG-SST de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores. Este es el pilar legal del Plan Anual.
Decreto	0728	2025	Por medio del cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.
Resolución	2400	1979	Estatuto de Seguridad Industrial. Establece disposiciones y obligaciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo (Normas básicas sobre condiciones ambientales y físicas).
Resolución	2013	1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial (hoy Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST).
Resolución	1401	2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución	2646	2008	Riesgo Psicosocial. Establece disposiciones y define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo.
Resolución	4886	2018	Política Nacional de Salud Mental. Adopta la Política Nacional de Salud Mental, que orienta las acciones intersectoriales y sectoriales para garantizar la salud mental como derecho, con un énfasis en el entorno laboral como espacio de intervención.
Resolución	0312	2019	Establece los Estándares Mínimos del SG-SST de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas en el territorio nacional. Define los indicadores mínimos de gestión para la evaluación.
Resolución	2764	2022	Por medio de la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General, las Guías de Análisis y las Guías de Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial y sus efectos, se derogan las Resoluciones 2404 de 2019 y 2646 de 2008, y se dictan otras disposiciones.
Resolución	3461	2025	Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y dicta otras disposiciones. Esta norma actualiza y consolida los requisitos de la Ley 1010 de 2006

## 5 DEFINICIONES

A continuación, se presentan las definiciones de los términos técnicos y legales más relevantes utilizados en este Plan Anual de Trabajo. Esta sección es fundamental para facilitar la comunicación y asegurar que el personal comprenda plenamente el alcance y las obligaciones que se derivan de la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

**Accidente de Trabajo (AT):** 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.

**Acto Inseguro (También llamado Comportamiento Peligroso o Sub-estándar):** Es toda acción u omisión cometida por el trabajador, que va en contravía de los procedimientos, normas, métodos o prácticas de trabajo seguras establecidas por la organización. Es la violación de una norma de seguridad que puede llevar a la ocurrencia de un accidente, independientemente de si resulta o no en lesión (ej. no usar el EPP, operar equipos sin autorización, bloquear rutas de evacuación).

**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 correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

**Administradora de Riesgos Laborales (ARL):** Es la entidad de seguridad social, de naturaleza pública o privada, encargada de la administración del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). Su función principal es afiliar a los trabajadores, recaudar las cotizaciones, y gestionar la prevención de accidentes y enfermedades laborales, además de cubrir las prestaciones asistenciales y económicas que se deriven de ellos.

**Afiliación:** Es la relación contractual obligatoria entre el empleador y la ARL. Todo empleador en Colombia debe afiliar a sus trabajadores dependientes al SGRL desde el inicio de la relación laboral.


**Autorreporte de Condiciones de Trabajo y Salud:** Es la manifestación o notificación que realiza el trabajador a su empleador, de manera voluntaria o mediante un formato establecido, sobre peligros y riesgos detectados en su puesto de trabajo (condiciones inseguras) o sobre el deterioro de su estado de salud asociado al trabajo (condiciones de salud).

**Ausentismo:** Es la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que debería estar presente. Para efectos del SG-SST, el ausentismo se clasifica y mide según su causa: laboral (Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral) y no laboral (Enfermedad Común, Licencia de Maternidad, o de otro tipo).

**Ausentismo por Causa Laboral:** Es la ausencia justificada del puesto de trabajo a causa de un Accidente de Trabajo (AT) o una Enfermedad Laboral (EL). Este es un Indicador de Resultado directo de la eficacia del SG-SST en la prevención.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del SG-SST. Sus fases son: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.

**Condiciones de Salud:** 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.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

**Comité Paritario de SST (COPASST):** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa.

**Comité de Convivencia Laboral (CCL):** Es un grupo de vigilancia, conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, con el objetivo primordial de prevenir, proteger y resolver de manera efectiva y confidencial las conductas de acoso laboral definidas en la Ley 1010 de 2006. Sus funciones incluyen recibir y dar trámite a las quejas, examinar los casos y proponer medidas preventivas y correctivas de mediación para fomentar un excelente ambiente de trabajo y proteger la salud mental.

**Incidente de Trabajo:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, 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.

**Control del Riesgo:** Es la implementación de medidas o acciones que buscan eliminar, reducir o mitigar la probabilidad de ocurrencia de un evento peligroso y/o la severidad de las consecuencias de una lesión o enfermedad, una vez que el riesgo ha sido evaluado y valorado.

**Control por Eliminación: Medida más efectiva.** Consiste en suprimir el peligro del lugar de trabajo (ej. dejar de usar un producto químico peligroso).

**Control por Sustitución:** Reemplazar un material, proceso, operación o equipo peligroso por uno menos peligroso (ej. cambiar pintura con base solvente por pintura con base acuosa).

**Controles de Ingeniería:** Medidas técnicas diseñadas para aislar a la persona del peligro o controlar el riesgo en la fuente (ej. instalación de barreras físicas, ventilación, encerramientos de ruido).

**Controles Administrativos:** Medidas de gestión que incluyen la implementación de procedimientos, señalización, advertencias, capacitación, e inspecciones para reducir la exposición.


**Enfermedad Laboral (EL):** 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.

**Equipos y Elementos de Protección Personal (EPP):** Dispositivos, accesorios o vestimentas diseñadas específicamente para proteger al trabajador de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el lugar de trabajo. Su uso es obligatorio y complementario a las medidas de prevención y control implementadas en la fuente o en el medio, y deben ser suministrados sin costo por el empleador, con la capacitación y el mantenimiento necesarios para su uso correcto.

**Higiene y Seguridad Industrial:** Subprogramas enfocados en la identificación y control de los riesgos y peligros físicos, químicos, biológicos y de seguridad para prevenir accidentes de trabajo.

**Índice de Ausentismo:** Indicador de resultado que se calcula como la proporción de horas (o días) perdidas por ausentismo respecto al total de horas (o días) trabajadas en un periodo específico.

**Jerarquía de Controles:** Principio fundamental del SG-SST que obliga a implementar medidas de prevención y control siguiendo un estricto orden de prioridad, buscando siempre la solución más efectiva y permanente.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

**Medicina Preventiva y del Trabajo:** Conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

**Política de SST:** Compromiso de la alta dirección de una organización con la SST, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

**Prevención de la Enfermedad:** Conjunto de acciones y medidas orientadas a identificar, controlar o eliminar los factores de riesgo que pueden desencadenar un deterioro en la salud. Incluye tanto la prevención primaria (evitar que la enfermedad aparezca) como la secundaria y terciaria (detección temprana y mitigación de secuelas).

**Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE):** Conjunto de actividades que buscan recopilar, analizar e interpretar datos de manera sistemática y continua para utilizarlos en la planificación y evaluación de la prevención de riesgos específicos (ej. PVE auditivo, PVE psicosocial, PVE osteomuscular).

**Promoción de la Salud en el Trabajo:** Es el proceso integral que busca fortalecer las habilidades y capacidades de los trabajadores para aumentar el control sobre su salud y mejorarla. No se limita a evitar enfermedades, sino que impulsa el bienestar físico, mental y social a través de la creación de entornos laborales saludables y el fomento de estilos de vida óptimos.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra uno o más eventos o exposiciones peligrosas y la severidad de la lesión o enfermedad que pueda ser causada por estos.

**Riesgo Psicosocial:** Aquellos aspectos organizacionales, sociales, del puesto de trabajo o de la interacción humana que tienen el potencial de causar daño a la salud física o mental del trabajador.


**Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** 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.

**Sistema de Gestión de la SST (SG-SST):** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

**Servicios de Prevención y Asesoría de la ARL:** Tiene la obligación de prestar servicios de asesoría técnica y promoción a las empresas afiliadas para la implementación del SG-SST y los Programas de Vigilancia Epidemiológica, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y reducir la accidentalidad.

## 6 ALCANCE

El presente Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para la vigencia 2026, está diseñado para cubrir y aplicar a todos los niveles, procesos y centros de trabajo, colaboradores que presten servicios a la Agencia de Desarrollo Rural.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

Su alcance poblacional contempla a todos los empleados vinculados mediante contrato de trabajo independientemente de su tipo de contrato, a todas las personas naturales o jurídicas que presten servicios o ejecuten obras para la organización. La Agencia garantizará que estos terceros cumplan con la normatividad del SG-SST en sus áreas de influencia, de igual manera, a aquellos trabajadores suministrados por empresas de servicios temporales, también, las disposiciones de seguridad y salud, son de obligatorio cumplimiento para todos los visitantes.

## **7 DESARROLLO DEL PLAN**

### **7.1 Diagnóstico / Articulación / Línea base**

La fundamentación del plan de trabajo SST ADR 2026, se consolida a través de la articulación de herramientas de auditoría y autoevaluación, teniendo como eje central la lista de chequeo de la Resolución 0312 de 2019. Este instrumento permite la verificación sistemática de los Estándares Mínimos obligatorios, ajustados a la naturaleza de la entidad según su número de trabajadores y clase de riesgo, abarcando dimensiones críticas como la suficiencia de recursos financieros y humanos, la gestión de peligros, riesgos y amenazas, y los mecanismos de verificación y mejoramiento del sistema.

Producto de la evaluación que se realiza por medio de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la cual certifica a la ADR, con una calificación de cumplimiento del 97% para la vigencia anterior, lo que permite inferir que, la Agencia demuestra que cumple con la gran mayoría de sus obligaciones legales en prevención de riesgos laborales.

Para dar soporte a la evaluación de la aplicación de la norma en la Agencia, se fundamenta en la actualización sistemática de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos, identificando como riesgos prioritarios los de origen público y locativos. Este diagnóstico se complementa con la Matriz Legal, incluyendo las nuevas disposiciones sobre inclusión laboral y seguridad vial. La prioridad del presente plan es cerrar las brechas normativas detectadas y asegurar que el 100% de los controles operacionales definidos en la matriz de riesgos sean ejecutados y validados en campo.

Como acciones internas de verificación, durante la vigencia 2025, en el mes de Septiembre se llevó a cabo el autodiagnóstico GETH - MIPG de la política de gestión estratégica del talento humano en la que en el componente de desarrollo y la categoría de seguridad y salud en el trabajo obtuvo una calificación de 85%, lo que indica que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ADR, refiere un una adecuada estructura y cumplimiento en la implementación.

Por lo tanto la mejora continua se garantizará a través del ciclo de auditorías internas, el cumplimiento de los requerimientos de entes externos y el proceso anual de rendición de cuentas. Finalmente, todos estos insumos serán consolidados en la Revisión por la Dirección, asegurando que la alta gerencia lidere la toma de decisiones estratégicas basadas en el desempeño real del sistema.

### **7.2 Estrategias y Acciones**

Para la vigencia 2026 el plan de Seguridad y Salud en el trabajo atenderá los objetivos específicos a través del cronograma de actividades propuesto, de igual manera es importante mencionar los ejes del plan, como se menciona en la siguiente tabla:


	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

Tabla 4 Matriz de seguimiento de estrategias y acciones

MATRIZ ESTRATEGIAS Y ACCIONES							SEGUIMIENTO	
ALINEACIÓN ESTRATÉGICA/ POLÍTICA MIPG ASOCIADA	RESPONSABLE	ACTIVIDADES	RESULTADO	INDICADOR	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	AVANCE CUANTITATIVO	AVANCE CUALITATIVO
IMPLEMENTAR EL PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIRECCION DE TALENTO HUMANO - SST	GESTIÓN INTEGRAL SST COPASS/CCL	29 ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO EJECUTADO	ACTIVIDADES EJECUTADAS/ ACTIVIDADES PLANEADAS	01/02/2026	31/12/2026	Mensual	Mensual
IMPLEMENTAR EL PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIRECCION DE TALENTO HUMANO - SST	HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	20 ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO EJECUTADO	ACTIVIDADES EJECUTADAS/ ACTIVIDADES PLANEADAS	01/02/2026	31/12/2026	Mensual	Mensual
IMPLEMENTAR EL PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIRECCION DE TALENTO HUMANO - SST	PROGRAMA ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	25 ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO EJECUTADO	ACTIVIDADES EJECUTADAS/ ACTIVIDADES PLANEADAS	01/02/2026	31/12/2026	Mensual	Mensual
IMPLEMENTAR EL PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIRECCION DE TALENTO HUMANO - SST	PLAN DE EMERGENCIAS	8 ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO EJECUTADO	ACTIVIDADES EJECUTADAS/ ACTIVIDADES PLANEADAS	01/02/2026	31/12/2026	Mensual	Mensual
IMPLEMENTAR EL PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIRECCION DE TALENTO HUMANO - SST	SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	20 ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO EJECUTADO	ACTIVIDADES EJECUTADAS/ ACTIVIDADES PLANEADAS	01/02/2026	31/12/2026	Mensual	Mensual
IMPLEMENTAR EL PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIRECCION DE TALENTO HUMANO - SST	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	12 ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO EJECUTADO	ACTIVIDADES EJECUTADAS/ ACTIVIDADES PLANEADAS	01/02/2026	31/12/2026	Mensual	Mensual
IMPLEMENTAR EL PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIRECCION DE TALENTO HUMANO - SST	PROGRAMA DE CAPACITACIONES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD	55 ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO EJECUTADO	ACTIVIDADES EJECUTADAS/ ACTIVIDADES PLANEADAS	01/02/2026	31/12/2026	Mensual	Mensual

### Cronograma de actividades


#### Anexo 01: Cronograma plan anual de trabajo SGSST ADR - Formato Word.

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional - PAI de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Finalmente, es importante indicar que los informes de seguimiento realizados a este plan serán publicados en la sección oficial repositorio plan de acción 2025 SGSST, en la página web, en el enlace: <https://www.adr.gov.co/transparencia/plan-de-accion/>

### 7.3 Responsables

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

El desarrollo, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Trabajo de la Agencia de Desarrollo Rural, es una responsabilidad compartida que involucra a la Alta Dirección, el equipo gestor y todos los trabajadores, así:

**Alta Dirección / Gerencia Liderazgo y Provisión de Recursos:** Es el responsable final de la implementación y cumplimiento del SG-SST. Debe garantizar la **asignación del presupuesto** y del personal necesario, y realizar la **Revisión por la Dirección** al menos una vez al año para evaluar los resultados del plan.

**Responsable del SG-SST (Coordinador o Líder):** Diseño y Ejecución Operativa. Es el encargado de diseñar el Plan Anual, presentarlo a la Gerencia, coordinar la ejecución de las actividades programadas (capacitaciones, inspecciones, PVEs) y hacer el seguimiento mensual o trimestral de los indicadores.

**Comité Paritario de SST (COPASST):** Debe participar en la planificación (consulta), hacer vigilancia del cumplimiento de las actividades del plan y de las normas, e informar a la administración sobre deficiencias o incumplimientos.

**Jefes de Área / Líderes de Proceso, garantizar la Implementación:** Son responsables de incluir y ejecutar las actividades de SST en sus respectivas áreas, como realizar las inspecciones planeadas, asegurar el uso de EPP y aplicar los procedimientos seguros definidos en el plan.

**Trabajadores en General cumplimiento y Autorreporte:** Deben participar en las capacitaciones y actividades del plan, cumplir las normas de seguridad, y realizar el autorreporte de condiciones inseguras y de su estado de salud.

## 8. RECURSOS

La implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 se financiará con recursos de funcionamiento asignados por la Agencia de Desarrollo Rural, contando para ello con un presupuesto asignado de \$407.351.000 de pesos.

Dichos recursos permitirán la contratación de los proveedores necesarios para la ejecución y el cumplimiento de las actividades planeadas para la vigencia 2026.

## 9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 9.1. Metodología de Seguimiento

El seguimiento al Plan de trabajo de SST 2026 se realizará de manera mensual mediante informes de seguimiento con el cumplimiento de las actividades planteadas en el plan de trabajo, con el fin de verificar el avance y adoptar acciones de mejora cuando corresponda. Así mismo esta información se entregará a la oficina de planeación mediante la herramienta que de disponga.

### 9.2. Indicadores de Seguimiento

A continuación, se relacionan los indicadores de estructura, proceso y resultado que permiten monitorear el avance del Plan Anual de Trabajo y el impacto de las medidas de prevención implementadas durante el periodo


	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

Tabla 5 Indicadores de Seguimiento

INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
OBJETIVO / ACCIÓN	INDICADOR	FÓRMULA	META	PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO	FUENTE DE INFORMACIÓN / RESPONSABLE
<b>SEVERIDAD DE LOS ACCIDENTES LABORALES</b>	Número de días perdidos y/o cargados por accidentes de trabajo en un periodo de tiempo	$\frac{\text{Número de días de perdidos por accidente de trabajo en el periodo} + \text{Número de días cargados en el periodo}}{\text{Horas hombre trabajadas en el periodo}} * 240.000$	$\leq 2.0 \%$	Mensual	Investigación de AT Seguimiento de los Casos Información ARL
<b>FRECUENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO</b>	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo, en un periodo de tiempo.	$\frac{\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el periodo}}{\text{Total de horas hombre trabajadas en el periodo}} * 240.000$	$\leq 0.5 \%$	Mensual	Reporte de AT
<b>MORTALIDAD DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO</b>	Número de accidentes de trabajo mortales en un periodo de tiempo	$\frac{\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el periodo}}{\text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el periodo}} * 100$	0%	Mensual	Reporte de AT
<b>PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL</b>	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un periodo de tiempo	$\frac{\text{Número de casos nuevos y antiguo de enfermedad laboral en el periodo}}{\text{Promedio total de trabajadores en el periodo}} * 10n$	0%	Mensual	Reporte de EPS Y ARL
<b>INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL</b>	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo de tiempo	$\frac{\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo}} * 10n$	0%	Mensual	Reporte de EPS Y ARL

## 10. RESULTADOS ESPERADOS

La ejecución rigurosa y efectiva de las actividades contenidas en el presente Plan Anual de Trabajo tiene como resultado esperado el mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad y salud en la Agencia de Desarrollo Rural ADR. Propendiendo la reducción de la tasa de frecuencia y severidad de la accidentalidad laboral, de igual manera, alcanzando un nivel de cumplimiento no inferior al 95% de los Estándares Mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, y garantizando la eficacia de los Programas de Vigilancia Epidemiológica.

## 11. GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión de riesgos dentro del presente Plan Anual de Trabajo se consolida como el eje preventivo para identificar, evaluar y controlar las amenazas que puedan afectar la integridad de los colaboradores y la continuidad operativa. La ADR, busca no solo el cumplimiento normativo, sino la mitigación efectiva de los peligros priorizados, alineando los recursos asignados con los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.


 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
		<b>Versión</b>	01

Tabla 6 Gestión de Riesgos

GESTIÓN DE RIESGOS				
RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS DE TRATAMIENTO	RESPONSABLE
Debilidad de la respuesta ante emergencias por falta de quórum e integración de la brigada de emergencias de la ADR.	Ante una emergencia real, los pocos brigadistas existentes pueden verse desbordados, aumentando el tiempo de respuesta y la gravedad de las lesiones o daños.	Es muy probable que, ante un evento, el brigadista asignado no se encuentre en el área, esté en su hora de almuerzo o haya rotado de puesto, dejando la zona desprotegida.	Programa de Incentivos No pecuniarios: Establecer beneficios claros para los voluntarios.  Sensibilización de Alta Dirección: Lograr que los jefes de área permitan y fomenten la participación.	Dirección de Talento Humano
Posibilidad de afectación reputacional, debido a la fuga de conocimiento y capital intelectual, a causa de ausencia en la entrega de información de los colaboradores que se retiran de la Entidad por la constante rotación del personal a través de las actas de entrega.	Se generan reprocesos, pérdida de usuarios y posibles incumplimientos legales. La afectación reputacional surge cuando terceros perciben desorden o falta de profesionalismo por la rotación.	Si la rotación es un fenómeno constante y el proceso de entrega depende exclusivamente de la voluntad del trabajador que se va, la ocurrencia del riesgo es casi segura.	Cultura de Documentación: Implementar el uso obligatorio de repositorios institucionales  Gestión de Activos de Información: Identificar los cargos "críticos" y crear manuales de funciones dinámicos que se actualicen cada 6 meses, no solo al momento del retiro.  Entrevista Técnica de Salida: Realizar una sesión de empalme grabada o documentada entre el trabajador saliente y su jefe inmediato o sucesor, donde se expliquen los "secretos" del cargo.	Dirección de Talento Humano  Gestión documental

NOTA: El proceso de SST ya tiene establecido cada uno de los riesgos que aplican y se encuentran publicados en la página web de la entidad, en el ítem de mapa de riesgos, a través del siguiente link: <https://www.adr.gov.co/transparencia/plan-de-accion/>

## 12. ANEXOS

Anexo 01: Cronograma anual de trabajo - Formato Word