SG-SST

PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2026

Justicia Penal Militar y Policial

Secretaría General - Grupo de Talento Humano

www.justiciamilitar.gov.co

Palacio de la Justicia Penal Militar y Policial
Carrera 46 No. 20 C - 01 - Puente Aranda
Línea de atención: +57 (601) 5169563 Ext. 1023
Bogotá D.C., Colombia

Contenido

Contenido 2
1. Introducción 3
2. Objetivo general 4
2.1. Objetivos específicos 4
3. Alcance 4
4. Marco Normativo 5
5. Responsables 7
6. Definiciones 8
7. Desarrollo del plan 11
7.1. Cronograma General Plan de Trabajo SG-SST 14
8. Presupuesto 19
9. Seguimiento y medición del plan 20
9.1. Indicadores 20
9.1.1. Indicadores de estructura 20
9.1.2. Indicadores de proceso 20
9.1.3. Indicadores de resultado 21

1. Introducción

El Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Justicia Penal Militar y Policial, es el instrumento que define las acciones estratégicas y operativas orientadas a garantizar entornos laborales seguros, saludables e inclusivos, en cumplimiento de la normativa vigente en Colombia, especialmente lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015[1], la Resolución 0312 de 2019[2] y las demás disposiciones aplicables, así como los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que promueven la eficiencia, la transparencia y la mejora continua en la gestión pública. Este plan se integra como componente del Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando su articulación con la estrategia institucional y la alineación con los objetivos organizacionales; su propósito es fortalecer la prevención de riesgos laborales, garantizar la protección de la salud y promover el bienestar integral de los servidores públicos y demás actores vinculados, consolidando una cultura de autocuidado y gestión responsable.

De acuerdo con el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019, el plan debe identificar metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del SG-SST. En este sentido, el presente documento incorpora acciones orientadas al cumplimiento normativo, la mejora continua y la gestión integral de riesgos, fundamentadas en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), asegurando la articulación con los componentes del MIPG, con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Convivencia Laboral, la Brigada de Emergencias y los demás actores del SG-SST.

Su formulación se sustenta en los resultados obtenidos en la Auditoría Anual del SG-SST 2025 (INFO AUDIT SGSST JPM 2025), que permitió identificar fortalezas, observaciones, no conformidades y oportunidades de mejora. A partir de estas, se priorizaron acciones para el cierre de brechas, tales como, actualización de requisitos legales, fortalecimiento de la gestión de peligros y riesgos, mejora en los procesos de reporte e investigación de incidentes y accidentes, actuación del Plan de Emergencias y fortalecimiento de los Programas de Vigilancia Epidemiológica, entre otros aspectos clave.

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, mediante la elaboración de este plan, ratifica su compromiso institucional con la protección de la vida, la salud y el bienestar de sus funcionarios, empleados judiciales, servidores, contratistas y personal de apoyo, así como de todos los integrantes del SG-SST, en concordancia con los principios constitucionales y los lineamientos de la gestión pública.

1 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
2 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”

2. Objetivo general

Consolidar entornos laborales seguros, saludables e inclusivos que contribuyan a disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, mediante la gestión integral de peligros y riesgos, el desarrollo de acciones de promoción y prevención y la implementación de medidas preventivas y correctivas que impulsen la mejora continua del SG-SST.

2.1. Objetivos específicos

- Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos asociados a las actividades desarrolladas en la entidad, implementando intervenciones efectivas mediante controles en la fuente, en el medio y/o en la persona, según corresponda, para reducir su impacto.

- Proteger a los servidores públicos, contratistas, proveedores, visitantes y demás participantes; mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación de acciones preventivas y correctivas, dirigidas a promover ambientes laborales seguros y saludables.

- Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente asociada al SG-SST, mediante la asignación de los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros necesarios para su implementación, mantenimiento y fortalecimiento.

- Promover una cultura de autocuidado y responsabilidad, evidenciada en conductas seguras y responsables en todos los niveles de responsabilidad de la entidad, como parte del compromiso con la prevención de los riesgos.

- Fomentar la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en armonía con las demás políticas institucionales orientadas a la protección y bienestar de los individuos.

3. Alcance

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todos los servidores públicos, contratistas, proveedores, visitantes y los demás actores del SG-SST. Así mismo, a todas las sedes, dependencias, áreas y procesos en donde se desarrollen actividades de la Justicia Penal Militar y Policial.

Su desarrollo inicia con la autoevaluación de cumplimiento de los estándares mínimos establecidos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), continúa con la ejecución de actividades dirigidas al fortalecimiento de la mejora continua mediante la gestión integral de peligros y riesgos, la implementación de medidas preventivas y correctivas y el desarrollo de programas

de promoción y prevención; concluye con la autoevaluación y seguimiento del SG-SST, conforme a lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, asegurando la continuidad del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) y la participación activa de los integrantes del sistema, incluyendo el COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Brigada de Emergencias y la alta dirección del entidad.

4. Marco Normativo

Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
Ley	9	1979	*"Por la cual se dictan Medidas Sanitarias"*
Ley	100	1993	*"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"*
Ley	361	1997	*"Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones"*
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	1355	2009	*"Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención"*
Ley	1562	2012	*"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"*
Ley	2460	2025	*"Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental"*
Decreto Ley	1295	1994	*"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"*
Decreto	1477	2014	*"Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales"*
Decreto	1072	2015	*"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6"*

Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
Decreto	1499	2017	*"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*
Decreto	676	2020	*"Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones"*
Resolución	2400	1979	*"Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo"*
Resolución	957	2005	*"Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo".*
Resolución	2844	2007	*"Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia"*
Resolución	1013	2008	*"Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de SST Basadas en la Evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo"*
Resolución	0312	2019	*"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"*
Resolución	3077	2022	*"Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031"*
Resolución	2764	2022	*"Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones"*
Resolución	3050	2022	*"Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones"*
Resolución	5137	2024	*"Por la cual se adopta una adenda al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031"*
Resolución	3137	2024	*"Por medio de la cual se establecen requisitos para la expedición y renovación de permisos*

Tipo de norma	Número	Año	Descripción - epígrafe
			excepcionales con relación al espacio público y se dictan otras disposiciones"
Resolución	1843	2025	*"Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones"*
Resolución	1890	2025	*"Por la cual se reglamenta el procedimiento para el registro de incidentes y reporte de accidentes mayores"*
Resolución	3461	2025	*"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones"*

5. Responsables

La Justicia Penal Militar y Policial adoptó los niveles de responsabilidad con relación al SG-SST mediante la Resolución No. 000736 de 2024 "*Por la cual se establecen los niveles de responsabilidad con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*", así:

- Director General.
- Secretaría General.
- Grupo de Talento Humano de la Secretaría General.
- Fiscal General Penal Militar y Policial, Magistrados del Tribunal Superior Militar y Policial, Fiscales delegados ante el Tribunal Superior Militar y Policial, Jueces y Fiscales de la Justicia Penal y Militar y Policial, subdirector, director de Escuela de Justicia Penal y Militar y Policial, jefes de Oficina y Coordinadores de Grupo.
- Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Servidores y contratistas.
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Comité de Convivencia Laboral.
- Brigada de Emergencias.
- Comité de Investigación de Accidentes e Incidentes Laborales.
- Grupo Administrativo de la Secretaría General.

6. Definiciones

Las definiciones y términos han sido extraídos del Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, con el propósito de garantizar su correcta interpretación. Cada epígrafe señala la referencia normativa correspondiente.

- **Accidente de Trabajo**[3]: Suceso repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y genera lesión, perturbación funcional, invalidez o muerte.
- **Accidente grave**[4]**:** 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.

- **Auditoría del SG-SST**[5]**:** Revisión sistemática de una actividad o de una situación para evaluar el cumplimiento de las reglas o criterios objetivos a que aquellas deben someterse.

- **Acción Correctiva**[6]**:** Medida implementada para eliminar la causa de una no conformidad y evitar su recurrencia.

- **Acción Preventiva**[7]**:** Mecanismo utilizado por las entidades para evitar las causas de una situación no deseable que puede llegar a afectar el normal cumplimiento del quehacer institucional.

- **Alta dirección**[8]**:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

- **Ausentismo**[9]**:** inasistencia al trabajo por parte de un empleado en uno o más días de los que se esperaba iba a asistir.

[3] *Ley 1562 de 2012, Articulo. 3. Definiciones.*
[4] *Resolución 1401 de 2007, Artículo 3. Definiciones. Numeral 6.*
[5] *Real Academia de la lengua Española. Auditoría.*
[6] ISO 45001:2018, numeral 3.36.
[7] Función pública.
[8] Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Numeral 6.
[9] Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- **Ciclo PHVA**[10]**:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

  - **Planificar:** Consiste en establecer los procesos, los mecanismos, los medios y los recursos que permiten alcanzar una situación objetivo, a partir del reconocimiento de una situación de partida.

  - **Hacer:** Implementación de las acciones 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 trabajadores.

- **Control de Riesgo**[11]**:** sugiere un enfoque paso a paso, siguiendo una jerarquía de acciones que tienen por propósito mejorar la seguridad y la salud ocupacional, reduciendo o mitigando los riesgos.

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)**[12]**:** organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional 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, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

- **Comité de Convivencia Laboral (CCL)**[13]**:** Contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

- **Condiciones de Salud**[14]**:** Estado de bienestar físico, mental y social del trabajador.

- **Condiciones y medio ambiente de trabajo**[15]: Elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los servidores, contratistas y demás colaboradores, quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros.

[10] Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Numeral 10
[11] ISO 45001: 2018, párrafo 2.
[12] Resolución 2013 de 1986, artículo 10, Nota.
[13] Resolución 3461 de 2025, artículo 6. Funciones.
[14] OMS – Constitución de la Organización Mundial de la Salud (1946).
[15] *Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Numeral 12.*

- **Enfermedad Laboral**[16]**:** Enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes al trabajo o al medio laboral.

- **Identificación del peligro**[17]: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

- **Incidente de trabajo**[18]**:** 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.

- **Investigación de accidente o incidente**[19]**:** Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, y que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

- **Mejora Continua**[20]**:** Proceso permanente que busca elevar los niveles de seguridad y salud mediante acciones de seguimiento, auditoría y revisión.

- **Participación de los Trabajadores**[21]**:** Mecanismos que permiten la intervención activa de los trabajadores en la gestión del SG-SST.

- **Plan de emergencias**[22]**:** Es la herramienta de preparación para la respuesta que con base en unos escenarios posibles y priorizados (identificados en el proceso de conocimiento del riesgo), define los mecanismos de organización, coordinación, funciones, competencias, responsabilidades, así como recursos disponibles y necesarios para garantizar la atención efectiva de las emergencias que se puedan presentar; igualmente precisa los procedimientos y protocolos de actuación para cada una de ellas minimizando el impacto en las personas, los bienes y el ambiente.

- **Política de seguridad y salud en el trabajo**[23]**:** 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.

---

[16] *Ley 1562 de 2012, Art. 4.*
[17] *Decreto 1072 de 2015, Capitulo 6, Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones 20.*
[18] *Resolución 1401 de 2007, artículo 3. Definiciones. Ítem 1*
[19] *Resolución 1401 de 2007, artículo 3. Definiciones. Ítem 2*
[20] *Decreto 1072 de 2015, Capitulo 6, Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones 25*.
[21] *Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.15*
[22] *Decreto 2157 de 2017. Capítulo 5. Sección 2. Subsección 1 - 3.1. Plan de Emergencia y Contingencia.*
[23] *Decreto 1072 de 2015. Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones 28*

- **Peligro**[24]**:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en el ambiente laboral.

- **Riesgo**[25]**:** Probabilidad de que ocurra un evento peligroso y la severidad de sus consecuencias.

- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**[26]**:** Conjunto de elementos interrelacionados que permiten el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores mediante la política, organización, planificación, aplicación, evaluación y acciones de mejora.

- **Vigilancia Epidemiológica**[27]**:** Conjunto de procedimientos sistemáticos para la recolección, análisis e interpretación de datos sobre eventos de salud, utilizados para la toma de decisiones en prevención.

7. Desarrollo del plan

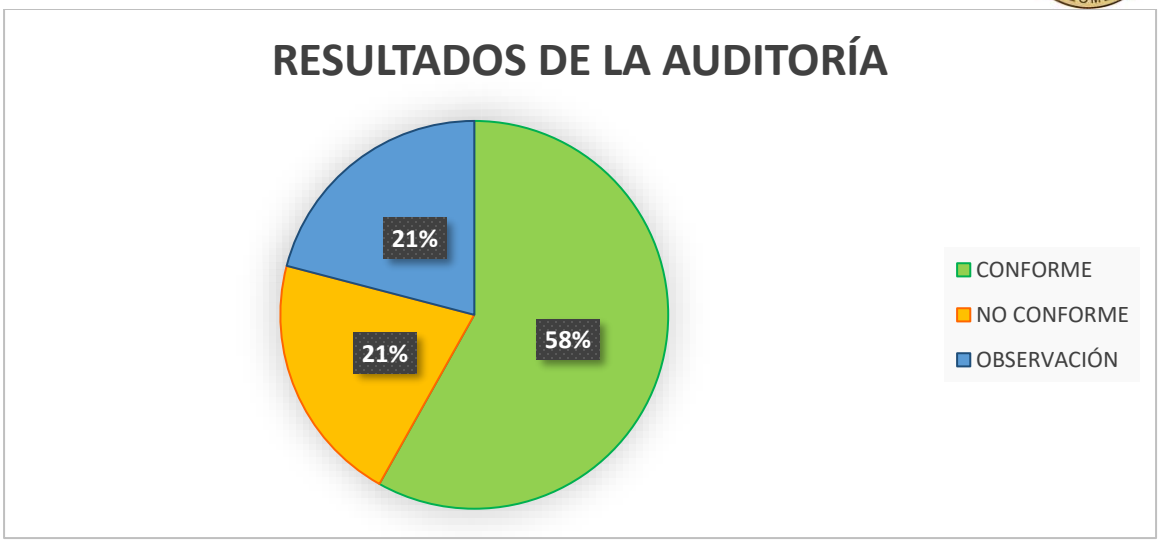
La entidad realizó la auditoría anual de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, con el propósito de identificar oportunidades de mejora que fortalezcan el sistema y garanticen su crecimiento, como resultado, se obtuvo una calificación favorable del 82%, reflejando un nivel significativo de cumplimiento.

Los resultados de la auditoría se fundamentaron en la aplicación del instrumento de verificación establecido en la normativa para evaluar el cumplimiento de cada estándar aplicable para la Justicia Penal Militar y Policial, el cual permite obtener resultados cuantitativos y cualitativo mediante una ponderación basada en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), asegurando la objetividad del análisis.

La auditoría generó los siguientes resultados:

- Criterios evaluados: 43 estándares aplicables al SG-SST de la entidad.
- Resultados: 25 hallazgos conformes, 9 no conformes y 9 observaciones.
- Nivel de cumplimiento global: 82%.

[24] Decreto 1072 de 2015. Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones 27
[25] Decreto 1072 de 2015. Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones 34
[26] Decreto 1072 de 2015. Capítulo 6. Artículo. 2.2.4.6.4.
[27] Decreto 1072 de 2015. Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones 36



Los resultados cualitativos reflejan fortalezas como el compromiso de la Alta Dirección y la competencia del equipo SST, así como oportunidades de mejora en la actualización de la matriz legal, la estructuración del plan de emergencias, la gestión del cambio y el control de riesgos químicos. Se recomienda fortalecer la cultura de reporte de condiciones inseguras, la planeación de capacitaciones y la articulación del plan estratégico de seguridad vial con el SG-SST.

A partir de los hallazgos identificados, se establecen las siguientes acciones dirigidas al mejoramiento continuo del SG-SST durante la vigencia 2026, definiendo acciones estratégicas orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, la optimización de los procesos y la consolidación de una cultura institucional de autocuidado y responsabilidad; así:

- Garantizar el entendimiento de las responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en todos los niveles de la Justicia Penal Militar y Policial, de conformidad con el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015.

- Asegurar la identificación permanente y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando las actividades y riesgos propios de la entidad.

- Revisar y actualizar la matriz de peligros, incorporando una valoración adecuada de los riesgos identificados para garantizar la efectividad de las medidas de control.

- Asegurar el análisis de riesgos derivados de las gestiones del cambio, tanto internos como externos, incluyendo modificaciones en procesos, aspectos legales, personal, equipos y adecuaciones locativas.

- Formalizar y garantizar la aplicación de los protocolos de atención dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, conforme a la Guía Técnica General y sus anexos, establecida en la Resolución 2764 de 2022, asegurando además la generación y conservación de los documentos que respalden dichas acciones.

- Actualizar el Plan de Emergencias con todos sus componentes: análisis de vulnerabilidad, conformación de brigadas, planes de evacuación, asignación de recursos y programas de formación, incluyendo el Plan de Ayuda Mutua. Para esta acción se requiere mayor participación y compromiso de los servidores públicos y jefes de área, quienes deben motivar a sus equipos para integrar la Brigada de Emergencias y cumplir con las responsabilidades establecidas en el SG-SST, fortaleciendo la cultura de corresponsabilidad en la gestión del riesgo.

Como parte del compromiso con la mejora continua, se presenta el Plan de Trabajo para la vigencia 2026, incluyendo estas acciones y las que resulten necesarias, para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, atender los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y dar respuesta a los hallazgos de la auditoría interna realizada en 2025. Reafirmando así, el compromiso de la alta dirección con la salud, la seguridad y el bienestar de los participantes del SG-SST. Estas actividades se consignan en el cronograma de implementación del presente plan, el cual se presenta en el siguiente numeral.

Con el fin de fortalecer la articulación del presente Plan con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), orientada al desarrollo integral de servidores públicos y contratistas mediante la garantía de condiciones laborales dignas, seguras y saludables que faciliten el cumplimiento de los objetivos institucionales, se incorpora el enfoque definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a través de las Rutas de Creación de Valor. Estas rutas constituyen mecanismos de gestión que permiten a las entidades generar resultados públicos de manera efectiva. A continuación, se presenta un análisis sobre la alineación del Plan con dichas rutas:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	ALINEACIÓN DEL SG-SST	RESULTADO ESPERADO
Ruta 1. Crecimiento y desarrollo del talento humano: Desarrollar capacidades físicas, mentales y psicosociales del servidor para un desempeño efectivo.	• Identificación de peligros y evaluación de riesgos. • Programas de vigilancia epidemiológica. • Capacitación en prevención, autocuidado y riesgos laborales. • Controles para evitar accidentes y enfermedades laborales.	✓ Reduce incapacidades. ✓ Mantiene la capacidad laboral. ✓ Sostiene el desempeño misional.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	ALINEACIÓN DEL SG-SST	RESULTADO ESPERADO
Ruta 2. Calidad de vida laboral: Garantizar ambientes de trabajo seguros, saludables, dignos y protectores.	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el instrumento principal, pues el plan anual contempla: • Condiciones locativas seguras. • Prevención del riesgo psicosocial. • Plan de emergencias. • Vigilancia de la salud. • Investigación de incidentes y accidentes. • Medidas de prevención del acoso laboral.	✓ Bienestar físico y mental. ✓ Reducción del ausentismo. ✓ Mayor compromiso y permanencia.
Ruta 3. Gestión del conocimiento y el aprendizaje: Fortalecer competencias mediante aprendizaje continuo.	• Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Socialización de procedimientos. • Simulacros y lecciones aprendidas. • Divulgación de resultados de auditorías e investigaciones.	✓ Cultura preventiva. ✓ Aprendizaje organizacional. ✓ Reducción de errores repetitivos.
Ruta 4. Integridad: Promover conductas éticas, responsables y respetuosas.	• Promueve el autocuidado y el cuidado del otro. • Garantiza condiciones dignas. • Previene riesgos psicosociales, acoso y violencia laboral • Fomenta el cumplimiento de normas y procedimientos	✓ El SG-SST refuerza la integridad desde la ética del cuidado, aunque no sea su eje principal.
Ruta de Creación de Valor No. 5 – Liderazgo y diálogo social de la Dimensión Talento Humano del MIPG: Fortalece el compromiso de la Alta Dirección, promueve la participación	• Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). • Comité de Convivencia Laboral (CCL). • Participación de trabajadores. • Comunicación de riesgos. • Rendición de cuentas en SST.	✓ El SG-SST materializa el liderazgo participativo exigido por MIPG

7.1. Cronograma General Plan de Trabajo SG-SST

A partir de las fuentes de información citadas, se formula el siguiente plan y cronograma de trabajo para la vigencia 2026:

ÍTEM	ACCIONES	RESPONSABLES	META	MES
1	Socializar las responsabilidades con relación al SG-SST en todos los niveles de la entidad.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Piezas gráficas socializadas (Tips).	Febrero
2	Elaborar el informe anual del análisis estadístico de la accidentalidad laboral del año 2025, con indicadores requeridos por la norma.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Informe estadístico anual de accidentalidad.	Febrero
3	Realizar acciones de sensibilización orientadas a la prevención de caídas (Accidentes laborales recurrentes) "*Que una caída no te dañe el día*".	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Piezas gráficas socializadas (Tips).	Febrero, junio y octubre
4	Desarrollar actividades que promuevan el reporte oportuno de condiciones inseguras, fortaleciendo la cultura de autocuidado y prevención en el lugar de trabajo.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Piezas gráficas socializadas (Tips).	Marzo, julio y Noviembre
5	Realizar el reporte anual de cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST correspondiente a la vigencia 2025 en la plataforma del Ministerio de trabajo.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Registro exitoso en plataforma Ministerio Trabajo.	Marzo
6	Realizar los exámenes médicos ocupacionales de los contratistas	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Informe de exámenes médicos ocupacionales.	Marzo
7	Solicitar la rendición de cuentas del desempeño del SG-SST para la vigencia 2025.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Informe de rendición de cuentas de cada área.	Abril

ÍTEM	ACCIONES	RESPONSABLES	META	MES
8	Cumplir con las actividades de promoción y prevención, seguimientos, registro de indicadores del Programa de Vigilancia Epidemiológica por **desórdenes musculo esqueléticos.**	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Actas de seguimiento al programa de vigilancia epidemiológica.	Abril, agosto y diciembre
9	Cumplir con las actividades de promoción y prevención, seguimientos y registro de indicadores del Programa de Vigilancia Epidemiológica de **hábitos de vida saludable**.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Actas de seguimiento al programa de vigilancia epidemiológica.	Abril, agosto y diciembre
10	Cumplir con las actividades de promoción y prevención, seguimientos y registro de indicadores del Programa de Vigilancia Epidemiológica en **riesgo auditivo.**	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Actas de seguimiento al programa de vigilancia epidemiológica.	Abril, agosto y diciembre
11	Cumplir con las actividades de promoción y prevención, seguimientos y registro de indicadores del Programa de Vigilancia Epidemiológica en **riesgo visual.**	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Actas de seguimiento al programa de vigilancia epidemiológica.	Abril, agosto y diciembre
12	Cumplir con las actividades de promoción y prevención, seguimientos y registro de indicadores del Programa de Vigilancia Epidemiológica de **riesgo psicosocial.**	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Actas de seguimiento al programa de vigilancia epidemiológica.	Abril, agosto y diciembre

ÍTEM	ACCIONES	RESPONSABLES	META	MES
13	Actualizar la matriz de seguimiento a condiciones SST. (salud-seguridad-locativas)	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Matriz de seguimiento actualizada.	Abril, agosto y diciembre
14	Actualizar la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (MIPER) con controles y prioridades.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Matriz MIPER actualizada y validada.	Mayo y agosto
15	Realizar seguimiento al cronograma de capacitación de manera articulada con la Escuela JPM.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Matriz de capacitaciones programadas y seguimiento a su ejecución / reprogramaciones.	Mayo, septiembre
16	Apoyar Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) en articulación con los lineamientos del SG-SST.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Actividades de promoción y prevención, formación para la prevención y la cultura de la seguridad vial, exámenes médicos ocupacionales a los conductores.	Junio, septiembre
17	Elaborar procedimientos, instructivos, protocolos y los demás que sean necesarios para el adecuado funcionamiento del SG-SST.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos, etc.	Junio, diciembre
18	Aplicar la encuesta de identificación de peligros para la actualización de la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (MIPER).	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Resultados de encuesta aplicada.	Julio

ÍTEM	ACCIONES	RESPONSABLES	META	MES
19	Realizar la Semana de la Salud manteniendo un enfoque de promoción y prevención.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano	Material de la Semana de la Salud; Indicadores de cobertura y cumplimiento.	Agosto
20	Actualizar la matriz legal del SG-SST dando cumplimiento a la normativa legal vigente.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Matriz legal actualizada.	Septiembre
21	Asegurar la participación activa del COPASST en la planificación de la auditoría interna del SG-SST, mediante la socialización del plan de auditoría y la incorporación de los ajustes que el comité considere.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Acta de participación del COPASST.	Octubre
22	Participar en el Simulacro Distrital de emergencias con evaluación de resultados.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Certificado de participación.	Octubre
23	Realizar la auditoría interna de cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST 2026.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Informe de auditoría interna con hallazgos y recomendaciones.	Noviembre
24	Realizar acciones de acercamiento con los comités de Ayuda Mutua (CAM).	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Actas de reunión.	Noviembre
25	Definir el plan de trabajo como plan de mejoramiento derivado de la auditoría de cumplimiento realizada al SG-SST (2026).	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Plan de trabajo vigencia 2027, documentado.	Diciembre

ÍTEM	ACCIONES	RESPONSABLES	META	MES
26	Actualizar el Plan de emergencias: estructurando el análisis de vulnerabilidad, conformación de brigadas de emergencia y ejercicios de evacuación.	Funcionario (a) responsable de SST del Grupo de Talento Humano.	Plan de Emergencias actualizado.	Diciembre

8. Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto estimado para la vigencia 2026, destinado a garantizar la continuidad en el diseño, implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); el cual se encuentra incorporado al

Plan Anual de Adquisiciones de la Justicia Penal Militar y Policial, asegurando la disponibilidad de recursos para cumplir con los objetivos estratégicos y los estándares mínimos exigidos por la normativa vigente, contribuyendo al sostenimiento y mejora continua del sistema.

RUBRO	DESCRIPCIÓN	VIGENCIA	VALOR TOTAL ESTIMADO
Gasto	Prestación de servicios para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los servidores públicos civiles de la Justicia Penal Militar y Policial.	2026	$10.000.000
	Auditoría externa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Justicia Penal Militar y Policial.		$7.000.000
	Contratación del Profesional Responsable Sistema de Gestión.		$50.880.000
	Exámenes médico-ocupacionales.		$47.000.000
		TOTAL	**$114.880.000**

Teniendo en cuenta los aportes realizados a la ARL Positiva durante la vigencia 2025, se cuenta con lo siguiente:

ENTIDAD	CONCEPTO	VALOR TOTAL ESTIMADO
ARL Positiva	Reinversión sobre los aportes a la ARL	9.412 horas

ENTIDAD	CONCEPTO	VALOR TOTAL ESTIMADO
Intermediario de Seguros MARSH	Intermediación de Riesgos Laborales, respecto al pago de ARL del sistema de SST.	$112.000.000

Los valores mencionados están sujetos a aprobación de acuerdo con el presupuesto asignado.

9. Seguimiento y medición del plan

Para garantizar la evaluación del desempeño y el cumplimiento del presente Plan, se establecen los siguientes indicadores y mecanismos de seguimiento, los cuales permitirán medir la eficacia de las acciones implementadas y asegurar la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

9.1. Indicadores

Los siguientes son los indicadores de cumplimiento, resultado y estructura, establecidos en el artículo 30 de la Resolución No. 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo:

9.1.1. Indicadores de estructura

INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA
Funcionamiento del COPASST	$\frac{N° \text{ de reuniones ejecutadas}}{Nº \text{ reuniones programadas}} x100$	Anual

9.1.2. Indicadores de proceso

INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA
Plan de capacitación.	$\frac{Nº \text{ de capacitaciones ejecutadas}}{Nº \text{ de capacitaciones programadas}} * 100$	Anual
Porcentaje de ejecución Plan de SST.	$\frac{Nº \text{ de actividades ejecutadas}}{Nº \text{ de acitividades programadas}} * 100$	Cuatrimestral
Matriz Legal.	$\frac{Nº \text{ de normas legales cumplidas}}{Nº \text{ de normas legales aplicables}} * 100$	Anual
Evaluación del SG-SST conforme a la Resolución 0312 de 2019.	$\frac{N° \text{ de estándares cumplidos}}{Nº \text{ Estándares de cumplimiento}} x100$	Anual
Intervención de Peligros identificados.	$\frac{N° \text{ de Reportes intervenidos}}{Nº \text{ de reportes de actos y condiciones insegura}} x100$	Anual

INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA
Investigación de accidentes	$\frac{N° \ de \ accidentes \ investigados}{Nº \ \ de \ accidentes \ reportados} x100$	Anual
Ejecución plan de emergencias	$\frac{N° \ de \ emergencias \ atendidas \ conforme \ al \ plan}{Nº \ \ de \ emergencias \ reportadas} x100$	Anual
Cumplimiento PVE psicosocial	$\frac{Nº \ de \ actividades \ ejecutadas}{Nº \ de \ acitividades \ programadas} * 100$	Cuatrimestral
Cumplimiento PVE Desordenes musculo esqueléticos	$\frac{Nº \ de \ actividades \ ejecutadas}{Nº \ de \ acitividades \ programadas} * 100$	Cuatrimestral
Cumplimiento PVE hábitos de vida saludables	$\frac{Nº \ de \ actividades \ ejecutadas}{Nº \ de \ acitividades \ programadas} * 100$	Cuatrimestral

9.1.3. Indicadores de resultado

INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA
Frecuencia de accidentalidad	$\frac{Nº \ de \ accidentes \ de \ trabajo \ en \ el \ mes}{Nº \ de \ funcionarios \ en \ el \ mes} * 100$	Mensual
Severidad de accidentalidad	$\frac{N° \ de \ días \ de \ incapacidad \ por \ accidentes \ de \ trabajo \ en \ el \ mes \ +@N° \ de \ días \ cargados \ en \ el \ mes}{N° \ de \ funcionarios \ en \ el \ mes} * 100$	Mensual
Ausentismo por causa médica	$\frac{N° \ de \ días \ de \ ausencia \ por \ incapacidad \ común \ o \ laboral \ en \ el \ mes}{N° \ de \ días \ programados \ en \ el \ mes} x100$	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	$\frac{N° \ de \ accidentes \ mortales \ que \ se \ presentan \ en \ el \ año}{Total \ de \ accidentes \ de \ trabajo \ que \ se \ presentan \ en \ el \ año} x100$	Anual
Prevalencia de enfermedad laboral	$\frac{N° \ de \ casos \ nuevos \ y \ antiguos \ de \ enfermedad \ laboral}{Promedio \ de \ trabajadores \ en \ el \ periodo} x100$	Anual
Incidencia de enfermedad laboral	$\frac{N° \ de \ casos \ nuevos \ de \ enfermedad \ laboral}{Promedio \ de \ trabajadores \ en \ el \ periodo} x100$	Anual

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	**Fecha**	**Instancia de Aprobación**	**Descripción**
01	28/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Aprobación por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 1 de 2026.
02	28/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Se ajusta la programación de una actividad y se incorpora una nueva actividad al Cronograma General del Plan de Trabajo SG-SST, conforme a lo aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión 2 de la vigencia 2026.