



Culturas



Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ministerio de las Culturas,
las Artes y los Saberes

Enero 2025



Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción
Versión 1	30/01/2025	Se consolida la versión inicial del documento. El Grupo de Gestión Humana lo presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. 1 del 2025.



Contenido

Introducción	4
1. Generalidades del Plan.....	6
1.1 Marco normativo.....	6
1.2 Alcance	7
1.3 Definiciones.....	7
2. Diseño y desarrollo.....	11
2.1 Sistemas	13
2.1.1 Medicina Preventiva y del Trabajo.....	13
2.1.2 Higiene y Seguridad Industrial:	16
3. Resultados Plan de Trabajo 2024.....	19
3.1 Evaluación estándares mínimos SG-SST.....	19
3.2 Evaluaciones Médicas	19
3.3 Identificación de Peligros y Riesgos Ocupacionales	19
3.4 Resultados Intervención para la Mitigación del Riesgo Psicosocial – 2024	20
3.5 Estadística de Accidentalidad.....	25
3.6 Estadística de Ausentismos	26
3.7 Estadística de Participación Semana de la Salud (Promoción y Prevención).....	28
4. Recursos	28
5. Seguimiento y evaluación	29
6. Cronograma de Actividades para el Desarrollo del SG - SST.....	29



Introducción

El trabajo es un conjunto de actividades que las personas realizan de manera consciente, aplicando esfuerzos, para lo que aplican sus habilidades, capacidades y conocimientos con un grado de lógica y con adecuación; como también es la base fundamental de la vida personal y social, además es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse así mismo.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectar positiva o negativamente, por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la entidad y la sociedad; por lo tanto, se establece una relación directa entre la SALUD y el TRABAJO entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia de su labor desarrollada sobre la salud.

Este grupo de variables predefinen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza y se denomina CONDICIONES DE TRABAJO y están constituidas por factores del ambiente, de la tarea y de la organización, que de no ser adecuadas pueden ocasionar accidentes. Los efectos mayores de las condiciones de trabajo desfavorables son los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional que se traducen en una disminución del desarrollo de la misionalidad de la entidad y en un deterioro de la calidad de vida de los colaboradores.

Por lo tanto, la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de su diseño e implementación busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles jerárquicos de la entidad, mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y protección de la salud y la prevención de la enfermedad y control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de los colaboradores y el cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Todas las actividades están encaminadas a obtener un entorno laboral saludable que permitan la satisfacción de los colaboradores, mejorar la calidad de vida, lo cual se refleja en el equilibrio biopsicosocial ambiental y por ende un entorno laboral saludable; lo cual se materializa a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), entendido como la planeación, implementación y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud, implementados mediante los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo y de Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a mejorar la salud individual y colectiva de los servidores y contratistas de prestación de servicios en relación a su trabajo y que deben ser desarrolladas en sus centros de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Por lo anterior, se justifica una documentación, elaboración e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST) que garantice el mejoramiento continuo de las condiciones de salud en el trabajo y el bienestar de los servidores y contratistas, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente permitiendo su crecimiento personal, así como el mejoramiento del ambiente laboral de la entidad en cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.



El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes a través de la Coordinación Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el área de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, se identificará e implementará acciones con el fin de mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar y la salud física y mental de los servidores y contratistas.



1. Generalidades del Plan

1.1 Marco normativo

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes se desarrolla a partir del siguiente marco normativo:

- **Ley 9 de 1979**, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo. Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo. Estos se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.
- **Ley 1010 de 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 1221 de 2008**, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1562 de 2012**, por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Ley 1610 de 2013**, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
- **Decreto 2090 de 2003**, por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador.
- **Decreto 723 de 2013**, por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1072 DE 2015**, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Decreto 1227 DE 2022**, por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.
- **Resolución 2400 DE 1979**, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Título IV, Capítulo II De los equipos y elementos de Protección Personal (Artículos 176 a 201)
- **Resolución 2013 DE 1986**, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.



- **Resolución 256 DE 2004**, por la cual se establece las normas para la conformación, capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia.
- **Resolución 156 DE 2005**, por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 2346 DE 2007**, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Resolución 2646 DE 2008**, por la cual se establecen los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.
- **Resolución No. 1409 de 2012**, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para Protección Contra Caídas en Trabajo en Alturas.
- **Resolución 144 de 2017**, por el cual se adopta el Formato de Identificación de Peligros.
- **Resolución 2404 de 2019**, 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 0312 de 2019**, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **Resolución 777 de 2021**, por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad.
- **Resolución 2764 de 2022**, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial.
- **Resolución 3192 de 2022**, por la cual se reglamentan los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008.

1.2 Alcance

El Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Culturas las Artes y los Saberes, aplica a todos los servidores públicos, estudiantes en práctica, contratistas naturales y jurídicos y subcontratistas independiente de su vinculación laboral, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

1.3 Definiciones

Accidente de trabajo: Es 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.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. 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 trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, artículo 3).

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Brigada De Emergencia: se denomina al grupo de servidores públicos y contratistas que se encuentran debidamente organizados, entrenados y dotados, con la capacidad de identificar las condiciones de riesgo en el entorno laboral y como consecuencia de ello, actúan para prevenir, controlar y reaccionar en situaciones de peligro.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental, pueden ser: la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoactivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones como resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Comité de Convivencia Laboral (COVILA): es un grupo de personas que se encargan de prevenir y resolver conflictos laborales, como el acoso laboral. Su objetivo es promover la integridad física y emocional de los trabajadores.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): es un organismo que se encarga de vigilar y promover el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.



Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del servidor y/o contratista.

Experto en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia Vigente: Profesional con posgrado en seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente de prestación de servicios a nivel nación.

Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral 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 3).

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Exámenes Médicos Ocupacionales (ingreso, egreso y periódico): Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición identificada en la matriz de riesgos y evaluación de peligros, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen laboral o no.

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.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de las servidoras, los servidores y contratistas en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Incidente: 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. Resolución No.1401 de 2007.

Inducción y reincidencia en seguridad y salud en el trabajo (SST): son procesos de capacitación que se realizan para sensibilizar y socializar a las servidoras, los servidores y contratistas sobre los temas de SST. La inducción es el proceso de capacitación que se realiza al momento de contratar a un nuevo empleado. La reincidencia se realiza cuando hay cambios en las funciones, el proceso o las condiciones de trabajo.



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, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

Investigación de accidente de trabajo: Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su incidencia.

Pausas Activas: Ejercicios físicos que se realizan en el lugar de trabajo para recuperar energías y evitar la fatiga muscular. Son una actividad multidisciplinaria que promueve la salud de los trabajadores y previene lesiones osteomusculares.

Pausas Activas Cognitivas: Descansos mentales que se pueden realizar durante la jornada laboral para mejorar el rendimiento y la salud mental

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 27, Decreto 107/2015).

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. (Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 28, Decreto 1072/2015).

Programa de Estilos de Vida Saludable: Es una estrategia integral y planificada diseñada para promover hábitos de salud y bienestar entre las servidoras, los servidores y los contratistas de prestación de servicios, en el contexto laboral. Con objetivo principal es fomentar el cuidado físico, emocional y social a través de una serie de actividades y recursos que buscan mejorar la alimentación, el ejercicio físico, la salud mental y el bienestar general. El programa está orientado a reducir los riesgos de enfermedades, mejorar la calidad de vida, aumentar la productividad y fortalecer la cultura organizacional o social enfocada en el bienestar biopsicosocial ambiental.

Programa de Salud Visual: Es una herramienta fundamental para asegurar que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera segura, eficiente y sin riesgos para su salud ocular. La prevención, la detección temprana de problemas visuales, el uso de equipos adecuados y la educación continua sobre el cuidado ocular son componentes esenciales para un entorno laboral saludable. Al implementar este tipo de programas, las organizaciones no solo protegen la visión de sus empleados, sino que también optimizan el rendimiento, la productividad y reducen riesgos de y enfermedades.

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. (Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 34, Decreto 107/2015).



Riesgo Biomecánico es aquel relacionado con la exposición a movimientos repetitivos, posturas forzadas o malas, esfuerzo físico excesivo, vibraciones, cargas inadecuadas y cualquier factor relacionado con el uso excesivo o incorrecto del cuerpo que pueda ocasionar lesiones musculoesqueléticas en el trabajador.

Riesgo Público: es el conjunto de factores, peligros o situaciones que pueden poner en peligro la salud, seguridad o bienestar de personas fuera del entorno laboral, debido a actividades, procesos o condiciones generadas en el lugar de trabajo o por las actividades laborales. Estos riesgos deben ser gestionados de manera que se minimice la posibilidad de que afecten a servidores, contratistas, proveedores, visitantes, proveedores, entre otros.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Artículo 2.2.4.6.3 Decreto 1072/2015).

Síndrome de Burnout: estado de agotamiento emocional y mental que se produce por una sobrecarga de trabajo. Se caracteriza por sentimientos de despersonalización, cinismo y reducción del desempeño personal.

Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST): Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Artículo 2.2.4.6.4. Decreto 1072/2015).

Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE): 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. Las demás definiciones aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), pueden ser consultadas en el Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones del Decreto 1072/2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

2. Diseño y desarrollo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un proceso que busca prevenir las enfermedades, los accidentes y lesiones que puedan ser causadas por las condiciones de trabajo. Así pues, para dar cumplimiento con lo establecido en la normatividad vigente en el Decreto 1072 de 2015, se hace necesario desarrollar el sistema a través del ciclo Deming, puesto que permite mejorar continuamente la seguridad y salud de las servidoras, los servidores y los contratistas. Con base a lo anterior, el ciclo PHVA es un procedimiento lógico y por etapas que consiste en planear, hacer, verificar y actuar. Es una herramienta de gestión que se implementa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



Los pasos del ciclo PHVA son:

- ✓ Planificar: Definir los objetivos y los procesos necesarios para alcanzarlos
- ✓ Hacer: Llevar a cabo las acciones planeadas
- ✓ Verificar: Comprobar si se están cumpliendo los objetivos
- ✓ Actuar: Implementar medidas de mejora para elevar la eficacia de las acciones

El ciclo PHVA es útil para: simplificar y mejorar procesos de trabajo repetitivos, detectar y eliminar procesos repetitivos, adaptar los procesos a los avances tecnológicos, fortaleciendo así el desarrollo de la misión del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

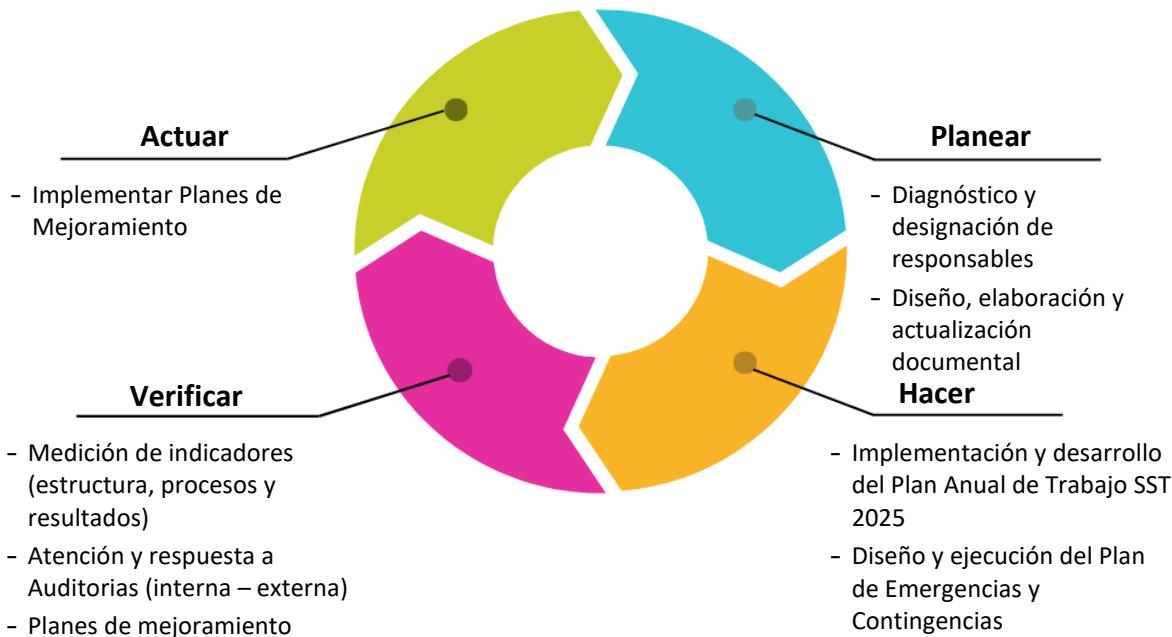


Ilustración 1. Ciclo PHVA aplicado al SGSSST del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Política y Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Política

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, entidad responsable de la protección, la conservación, la rehabilitación y la divulgación de dicho patrimonio, con el propósito de que éste sirva de testimonio de la identidad cultural nacional, tanto en el presente como en el futuro, se compromete a proteger la seguridad e integridad de las servidoras, los servidores, contratistas, usuarios y demás grupos de valor. Para ello, garantiza el diseño e implementación del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que incluye la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos existentes, así como la promoción de la seguridad vial como un componente esencial, mediante el cumplimiento de la normatividad vigente.



Por lo tanto, el ministro y el nivel directivo de la entidad propenderán por mantener ambientes de trabajo sanos y seguros, a través del desarrollo del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que contemple tanto la prevención de accidentes laborales como la seguridad vial, mediante la asignación de recursos financieros, técnicos y humanos para su diseño e implementación.

Objetivos

1. Mantener y mejorar el subsistema de Gestión de Seguridad y Salud, a través del cumplimiento del plan de trabajo para contribuir al bienestar físico, mental y social de todos los colaboradores.
2. Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes o enfermedades laborales, a través de la identificación de peligros y la aplicación de controles para garantizar condiciones de trabajo adecuadas y seguras.
3. Asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de la actualización periódica de la matriz de requisitos legales.
4. Fomentar una cultura de autocuidado y de adopción de hábitos de vida saludable, a través del cumplimiento del plan de capacitación diseñado para mejorar la competencia, conciencia y responsabilidad de los colaboradores.

2.1 Sistemas

Bajo el ciclo PHVA se proyecta el Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes conformado por los siguientes sistemas, y programas:

2.1.1 Medicina Preventiva y del Trabajo

Identificar, detectar, diagnosticar, prevenir y controlar factores de riesgo que afecten de manera directa o indirecta la salud de las servidoras, servidores y contratistas; dando origen a una enfermedad o lesión no profesional.

Las principales actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

- Evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso, retiro, periódicos, post incapacidad, por cambio de empleo.
- Sub-Programas de estilos de vida saludables
- Seguimiento de visiometrías.
- Primeros Auxilios, Rescates e Incendios.



- Jordanas de Vacunación.
- Higiene postural.
- Capacitación en prevención de enfermedades, accidentes del trabajo y generales.
- Diagnóstico condiciones de Salud.
- Reintegro laboral.
- Estadísticas de peso, talla y masa corporal (tamizajes).
- Perfil sociodemográfico.
- Profesiograma evaluación de riesgo psicosocial.
- Estadísticas de accidentes y enfermedades laborales.
- Semana de la Salud (Promoción y Prevención)
- Sistemas de Vigilancia Epidemiológica en los cuales se desarrollan actividades de promoción y prevención.

Sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculo esqueléticos (DMEs): es un conjunto de actividades organizadas y sistemáticas que tienen como objetivo monitorear, identificar y prevenir los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo, mediante la recopilación, análisis y evaluación de datos sobre la salud de los trabajadores. Los DMEs son afecciones que afectan los músculos, huesos, tendones y ligamentos, y son comunes en entornos laborales donde se realizan movimientos repetitivos, levantamiento de cargas pesadas o posturas forzadas, entre otros factores de riesgo.

Teniendo como objetivos principales:

1. Monitorear la incidencia y prevalencia de desórdenes músculo-esqueléticos entre los trabajadores.
2. Identificar factores de riesgo en el entorno laboral que pueden contribuir a la aparición de estos trastornos.
3. Detectar casos de DMEs en sus primeras etapas para tomar medidas preventivas antes de que se conviertan en condiciones crónicas o incapacitantes.
4. Evaluar la efectividad de las medidas preventivas y correctivas implementadas para reducir la incidencia de estos trastornos.
5. Proveer información y recomendaciones sobre cambios en las prácticas laborales, el diseño de los puestos de trabajo o las políticas de seguridad y salud en el trabajo en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

Sistema de vigilancia epidemiológica para la mitigación del riesgo psicosocial (SVEFRP): Es un conjunto de actividades y procesos organizados con el objetivo de monitorear, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, los cuales pueden afectar la salud mental y emocional



de las servidoras, los servidores y los contratistas. Estos riesgos incluyen factores como el estrés laboral, el acoso laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas y las relaciones interpersonales conflictivas, entre otros.

El propósito de este sistema es identificar de manera temprana los factores psicosociales que pueden generar consecuencias negativas para la salud mental de las servidoras, los servidores y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, para poder intervenir de forma eficaz antes de que estos riesgos se traduzcan en enfermedades o trastornos psíquicos, como la ansiedad, la depresión o el agotamiento (burnout).

Los componentes clave del sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial:

1. Identificación de factores de riesgo psicosocial:

- ✓ **Condiciones de trabajo:** Tareas excesivas, presión, horarios irregulares, falta de apoyo.
- ✓ **Relaciones laborales:** Conflictos interpersonales, acoso laboral (mobbing), falta de comunicación.
- ✓ **Condiciones organizativas:** Falta de participación en la toma de decisiones, escasa autonomía, inseguridad laboral.
- ✓ **Factores individuales:** Personalidad de los trabajadores, adaptación a cambios organizacionales, entre otros.

2. Recopilación y análisis de datos:

- ✓ **Encuestas y cuestionarios:** Para identificar la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral y bienestar psicosocial. Ejemplos son el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (CERP) o el Maslach Burnout Inventory (MBI).
- ✓ **Entrevistas y grupos focales:** Para obtener información cualitativa sobre el clima organizacional y el impacto de los factores psicosociales en la salud mental de las servidoras, los servidores y contratistas.
- ✓ **Registros de incidentes:** Monitoreo de casos de acoso, conflictos laborales o ausentismo relacionado con estrés o enfermedades mentales.
- ✓ **Evaluaciones clínicas:** En algunos casos, se puede derivar a las servidoras, los servidores y contratistas a profesionales de la salud para un análisis más detallado de su bienestar psicosocial.

3. Monitoreo de la exposición a riesgos psicosociales:

- ✓ **Evaluación continua:** El sistema debe estar diseñado para realizar evaluaciones periódicas y seguimientos continuos de los factores psicosociales que afectan a las servidoras, los servidores y contratistas.
- ✓ **Análisis de tendencias:** Se buscan patrones en los datos recogidos para identificar problemas emergentes o áreas que necesitan intervención.

4. Intervenciones y medidas preventivas:

- ✓ **Diseño organizacional saludable:** Crear un entorno laboral que favorezca la salud mental, con políticas claras de respeto, apoyo y reconocimiento.
- ✓ **Entrenamiento y capacitación:** Ofrecer programas de capacitación en manejo del estrés, comunicación efectiva y resolución de conflictos, tanto para servidoras, servidores y contratistas, teniendo en cuenta a directivos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.
- ✓ **Apoyo psicológico:** Ofrecer servicios de escucha activa (psicología) y apoyo emocional a las servidoras, servidores y contratistas, así como se proporcionan líneas de apoyo psicosocial.



- ✓ Mejoras en la carga de trabajo y en la gestión del tiempo: Ajustar los niveles de exigencia, permitir mayor autonomía y garantizar un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal.
 - ✓ Prevención del acoso laboral: Establecer políticas claras contra el acoso y promover un ambiente de respeto y cooperación.
5. Evaluación de la efectividad de las medidas:
- ✓ Revisión y retroalimentación: Es fundamental evaluar si las medidas implementadas para reducir los riesgos psicosociales están siendo efectivas y ajustar las estrategias si es necesario.
 - ✓ Encuestas de seguimiento: Realizar encuestas de satisfacción y bienestar después de la implementación de las intervenciones para medir el impacto.

2.1.2 Higiene y Seguridad Industrial:

Identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de las servidoras, los servidores y contratistas.

Las principales actividades de este programa son:

- Elaborar y actualizar la Matriz de Identificación de Peligros para obtener información con el fin de valorar y controlar los riesgos.
- Fomentar la cultura de autocuidado y prevención en las servidoras, los servidores y contratistas de la entidad, a través de campañas, charlas y actividades pedagógicas.
- Realizar las mediciones higiénicas para minimizar los riesgos a los cuales se encuentran expuestos las servidoras, los servidores y contratistas.
- Funcionamiento del plan de emergencias y consolidación Brigada de Emergencias de la entidad.

Sub-Programa de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad en el Ámbito Laboral: Es una estrategia integral que busca mejorar la salud y el bienestar de las servidoras, los servidores y contratistas, mediante la promoción de hábitos saludables y la prevención de enfermedades, tanto físicas como mentales. Este programa tiene como objetivo reducir los riesgos laborales, prevenir enfermedades crónicas, aumentar la productividad y reducir el ausentismo, creando un ambiente laboral más saludable y productivo.

Objetivos del Programa

1. Fomentar hábitos de vida saludables: Promover la actividad física, una nutrición adecuada, y el bienestar emocional de las servidoras, los servidores y contratistas.
2. Prevenir enfermedades y trastornos: A través de la identificación de riesgos y la implementación de medidas preventivas tanto en el entorno laboral como en la vida personal de las servidoras, los servidores y contratistas.
3. Detectar enfermedades de forma temprana: Realizar chequeos médicos periódicos y campañas de sensibilización para identificar problemas de salud antes de que se conviertan en afecciones graves.
4. Mejorar la calidad de vida de las servidoras, los servidores y contratistas, promoviendo su bienestar general, reduciendo así el estrés laboral.
5. Reducir costos relacionados con enfermedades y ausentismo laboral: Mediante la adopción de prácticas preventivas que disminuyan la incidencia de enfermedades y accidentes.



Sub-Programa para la prevención del Riesgo Cardiovascular: Un sub-programa para la prevención del riesgo cardiovascular en el ámbito laboral es una estrategia organizada y planificada para reducir los factores de riesgo que pueden llevar a enfermedades cardiovasculares (ECV), tales como infartos, hipertensión, insuficiencia cardíaca y accidentes cerebrovasculares. El objetivo de este programa es proteger la salud de las servidoras, servidores y contratistas mediante la identificación, control y eliminación de factores de riesgo, promoviendo hábitos saludables en el entorno laboral.

Objetivos principales

1. Reducir la incidencia de enfermedades cardiovasculares en las servidoras, los servidores y contratistas.
2. Identificar factores de riesgo cardiovascular (hipertensión, colesterol elevado, tabaquismo, sedentarismo, estrés, entre otros) y aplicar medidas preventivas.
3. Fomentar un estilo de vida saludable mediante educación sobre nutrición, ejercicio y manejo del estrés.
4. Promover la detección temprana de condiciones cardiovasculares a través de chequeos médicos regulares.

Sub-Programa de salud visual: Es un conjunto de medidas preventivas, educativas y de intervención diseñadas para proteger la salud ocular de las servidoras, los servidores y contratistas, reduciendo el riesgo de problemas visuales relacionados con el trabajo y mejorar el bienestar general en el entorno laboral. Dado que muchas personas pasan largas horas frente a pantallas de computadoras, trabajando con maquinaria, o expuestas a condiciones que pueden afectar la visión, este tipo de sub-programa es esencial para prevenir trastornos visuales y mejorar la calidad de vida de las servidoras, los servidores y contratistas.

Objetivos

1. Prevenir enfermedades oculares relacionadas con el trabajo.
2. Detectar de manera temprana problemas visuales para evitar complicaciones a largo plazo.
3. Promover buenos hábitos visuales entre las servidoras, los servidores y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.
4. Mejorar la calidad de vida de las servidoras, los servidores y contratistas reduciendo los problemas oculares que puedan afectar su productividad.
5. Reducir los costos relacionados con el ausentismo y los problemas de salud visual a través de la prevención.

Sub - Programa de Trabajo Seguro en Alturas: Un Programa de Trabajo Seguro en Alturas (PTSA) es un conjunto de directrices, procedimientos, normas y medidas preventivas diseñadas para garantizar la seguridad de las servidoras, los servidores y contratistas que realizan labores en alturas, con el fin de prevenir accidentes laborales graves o fatales. Las caídas desde alturas son una de las principales causas de accidentes en sectores como la construcción, telecomunicaciones, mantenimiento industrial, limpieza, entre otros.

Este programa debe incluir tanto medidas preventivas como correctivas para controlar los riesgos asociados al trabajo en altura, así como la capacitación continua de las servidoras, los servidores y contratistas para asegurar que se sigan las mejores prácticas de seguridad.



Objetivos:

1. Prevenir caídas y accidentes relacionados con el trabajo en altura.
2. Garantizar el cumplimiento de las normativas y regulaciones de seguridad vigentes.
3. Establecer procedimientos claros para la planificación, ejecución y supervisión de los trabajos en altura.
4. Proveer equipos de protección personal (EPP) adecuados para cada tipo de tarea.
5. Capacitar constantemente a las servidoras, servidores y contratistas sobre los riesgos y procedimientos seguros.
6. Promover una cultura de seguridad entre las servidoras, los servidores, contratistas y directivos.

Sub-Programa de Prevención de Caídas a Nivel en el Ámbito Laboral

Un Programa de Prevención de Caídas a Nivel es un conjunto de medidas y procedimientos destinados a prevenir caídas de las servidoras, los servidores y contratistas en superficies planas o niveladas dentro del entorno laboral. Las caídas a nivel (también conocidas como caídas en el mismo nivel) son una de las principales causas de accidentes laborales y pueden ocurrir debido a resbalones, tropiezos o caídas causadas por superficies irregulares o mal mantenidas. Este programa busca minimizar estos riesgos para proteger la salud y seguridad de las servidoras, los servidores y contratistas.

Objetivos

1. Identificar y eliminar riesgos que puedan causar caídas en el lugar de trabajo.
2. Promover una cultura de seguridad entre las servidoras, los servidores y contratistas para que sean conscientes de los peligros de las caídas y adopten prácticas de prevención.
3. Reducir la tasa de accidentes y lesiones causadas por caídas a nivel.
4. Garantizar un entorno de trabajo seguro y accesible para las servidoras, los servidores y contratistas.
5. Cumplir con las normativas y regulaciones de seguridad laboral para evitar sanciones y mejorar las condiciones laborales.

Sub-Programa Planes de Emergencias y Contingencias: Un Sub-Programa de Planes de Emergencias y Contingencias es un conjunto de procedimientos y medidas establecidas para asegurar que la entidad esté preparada para enfrentar situaciones de emergencia y contingencia, tales como desastres naturales, accidentes, incidentes laborales graves, incendios, o situaciones de riesgo que puedan afectar la seguridad de las servidoras, los servidores y contratistas, las instalaciones o la continuidad de las operaciones. Este programa tiene como objetivo reducir los daños, proteger la vida de las personas y garantizar una recuperación rápida y efectiva ante cualquier evento inesperado.

Objetivos:

1. Garantizar la seguridad de las servidoras, servidores, contratistas, clientes y visitantes durante una emergencia.
2. Minimizar los riesgos y los efectos negativos que una emergencia pueda generar sobre la salud, la infraestructura y los recursos de la organización.



3. Asegurar la continuidad operativa mediante planes de recuperación para que las funciones esenciales de la organización no se vean afectadas por un evento imprevisto.
4. Reducir el tiempo de respuesta ante emergencias a través de una planificación adecuada y un entrenamiento continuo.
5. Cumplir con las normativas locales e internacionales de seguridad y salud laboral.

3. Resultados Plan de Trabajo 2024

3.1 Evaluación estándares mínimos SG-SST

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 “Por medio de la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST”. El diseño, implementación y evaluación del Plan de Trabajo de SST para el año 2025 se planteó teniendo en cuenta el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) con base a la estructura de los estándares mínimos.

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en cumplimiento de la normatividad vigente ha venido realizando la autoevaluación, evidenciando que la gestión ha permitido generar resultados positivos, en particular para la vigencia 2024 se registró un cumplimiento del 93%

3.2 Evaluaciones Médicas

Durante la vigencia, desde el Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo se promovió el desarrollo de 303 exámenes médicos ocupacionales, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Evaluación médica ocupacional	Cantidad
Periódico	164
De ingreso	72
De egreso	67
Periódico con énfasis en alturas	0
Total	303

Tabla 1. Exámenes médicos realizados durante la vigencia 2024 a servidores y servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes los Saberes

3.3 Identificación de Peligros y Riesgos Ocupacionales

Teniendo en cuenta la información de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, se determinan los controles necesarios para la prevención de la ocurrencia de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En este sentido, las actividades incluidas dentro del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan con las medidas de prevención y control que debe adaptar con base en el análisis realizado.

A continuación, se relacionan los riesgos más representativos identificados en la Matriz de Identificación de Peligros.

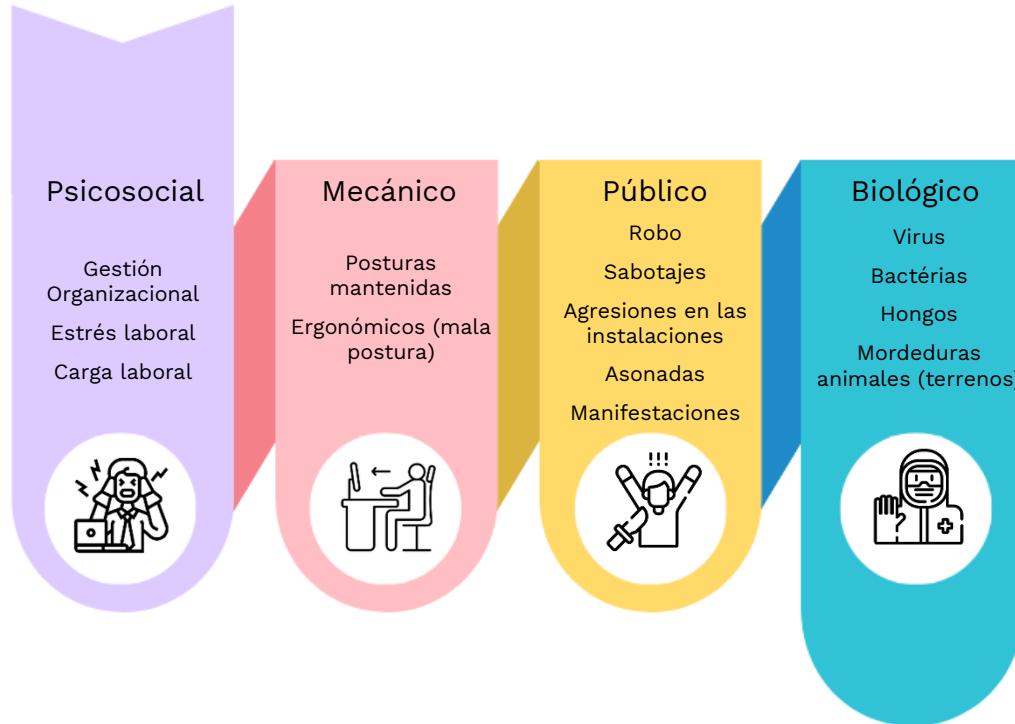


Ilustración 2. Riesgos más representativos identificados en la Matriz de identificación de peligros

3.4 Resultados Intervención para la Mitigación del Riesgo Psicosocial – 2024

De acuerdo con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) se pueden definir los riesgos psicosociales como el resultado de la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones institucionales. Adicionalmente, se hace necesario identificar las habilidades y destrezas (capacidades) de servidoras, servidores y contratistas en general que conforman el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, su ideología, las necesidades y situación personal en el entorno intralaboral y extralaboral, se logró impactar en el 2024 de la siguiente forma:

Escucha Activa – Individual Servidoras, Servidores y Contratistas Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2024 (Mitigación del Riesgo Psicosocial):



Mes	Total Personas Acompañadas
Enero	8
Febrero	33
Marzo	26
Abril	14
Mayo	22
Junio	18
Julio	29
Agosto	20
Septiembre	11
Octubre	21
Noviembre	27
Diciembre	12

Tabla 8. Distribución de Escuchas Activas teniendo en cuenta a servidoras, servidores y contratistas 2024

Intervenciones Grupales – Variables de Riesgo Psicosocial (Resolución de conflictos, Relaciones Interpersonales, Liderazgo, Comunicación Asertiva, Motivación y Estrés) en servidoras, servidores y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes a nivel nacional 2024:

Mes	Grupo	Total Personas Impactadas
Marzo	Directivos Grupo de Patrimonio y Memoria	13
Abril	DEDE	26
Mayo	Investigación y Documentación del Grupo de Patrimonio y Memoria	19
Junio	Grupo de Gestión Humana	18
Septiembre	Casa Museo Rafael Núñez (Cartagena)	7
Septiembre	Casa Museo Juan del Corral (Santa Fe de Antioquia)	6
Septiembre	Grupo de Colecciones y Servicios – Biblioteca Nacional	18
Octubre	Casa Museo la Gran Convención de Ocaña	6
Octubre	Casa Museo Antón García Bonilla (Ocaña)	7
Octubre	Casa Museo Guillermo León Valencia (Popayán)	10
Noviembre	Casa Natal General Santander (Villa del Rosario)	8
Noviembre	Grupo de Gestión Documental (tres fases)	26
Noviembre y Diciembre	Dirección de Artes (dos fases)	34
Diciembre	Casa Museo Alfonso López Pumarejo (Honda)	7
Diciembre	Casa Museo Antonio Nariño (Villa de Leyva)	9



Mes	Grupo	Total Personas Impactadas
Diciembre	Oficina Asesora Jurídica (una fase)	19
Diciembre	Grupo Focal: Intervención Clima Organizacional – Contratistas Guardas de Seguridad VIGIL – Museo Colonial	9
	Total	242

Tabla 9. Distribución de Intervenciones Grupales para mitigar el riesgo psicosocial teniendo en cuenta a servidoras, servidores y contratistas 2024

Acompañamiento Psicológico – Individual por Diagnóstico Previo (Trastornos del Estado de Animo, Trastornos Ansiosos y Cuadros Mixtos), según Criterios Diagnóstico de Salud Mental V (DSMV) en servidoras, servidores y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes a nivel nacional 2024:

Mes	Total Personas Acompañadas
Enero	1
Febrero	3
Marzo	5
Abril	8
Agosto	7
Octubre	3
Noviembre	4
Total	31

Tabla 10. Acompañamiento Psicológico por Diagnóstico Previo de Corte Clínico teniendo en cuenta a servidoras, servidores y contratistas 2024

Perfilamiento de Corte Psicosocial – Grupo de Brigadistas (servidoras, servidores y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2024):

Mes	Total Personas Valoradas
Marzo	34
Mayo	3
Septiembre	1
Total	38

Tabla 11. Perfilamiento de Corte Psicosocial – Grupo de Brigadistas teniendo en cuenta a servidoras, servidores y contratistas 2024



Acompañamiento Psicosocial y Certificado de Licencia de Luto por Perdida de un Familiar de Servidoras o Servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes – 2024:

Mes	Total Personas Certificadas, según acuerdo Sindical
Enero	3
Abril	3
Junio	2
Agosto	1
Septiembre	2
Total	11

Tabla 12. Acompañamiento Psicosocial y Certificado de Licencia de Luto por Perdida de un Familiar teniendo en cuenta a servidoras y servidores en la vigencia del año 2024

Acompañamiento Psicosocial a Servidoras y Servidores que se encuentran en Modalidad de teletrabajo del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes – 2024:

Mes	Total Personas acompañadas en modalidad de Teletrabajo
Febrero	10
Mayo	10
Junio	7
Julio	4
Septiembre	2
Diciembre	1
Total	34

Tabla 13. Acompañamiento Psicosocial a servidoras y servidores que se encuentran Modalidad de Teletrabajo en la vigencia del año 2024

Acompañamiento Psicosocial Pausas Activas de Corte Cognitivo a servidoras, servidores y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2024:



Mes	Total Personas Impactadas
Abril	30
Mayo	16
Junio	19
Julio	42
Agosto	175
Septiembre	25
Octubre	96
Noviembre	60
Total	463

Tabla 14. Acompañamiento Psicosocial – Pausas Activas de Corte Cognitivo Impactando a servidoras, servidores y contratistas 2024

Capacitación en Habilidades Blandas y Construcción del Ser a servidoras, servidores y contratistas del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 2024:

Mes	Tema	Total Personas Impactadas
Febrero	Relaciones Interpersonales	23
Marzo	Sabes, ¿cómo puedes solucionar tus conflictos?	20
Abril	Comunicación Asertiva	45
Mayo	MinCulturas: Somos todos, estamos aquí	27
Julio	Autoestima Laboral	32
Agosto	Liderazgo del Siglo XXI	38

Mes	Tema	Total Personas Impactadas
Septiembre	Trabajo en Equipo	20
Octubre	Probando 1,2,3... Fuera Miedos	34
Noviembre	¿Cómo encontrar tu paz interior a través del perdón?	24
Total		263

Tabla 15. Capacitación Habilidades Blandas y Construcción del Ser Impactando a servidoras, servidores y contratistas 2024

Todo lo anterior, tiene como fin medir de manera objetiva, según ordena la Resolución 2764 del 18 de julio del 2022 el riesgo psicosocial y garantizar la mitigación de esté. Haciendo énfasis en la salud mental y el bienestar que las servidoras, los servidores y contratistas deben de tener para afrontar diversos momentos o situaciones que puedan generar estrés en algunas de las áreas de ajuste o que hagan parte de su ciclo vital. Lo anterior, debe ser abordado desde el Grupo de Gestión Humana (GGH), específicamente desde el equipo del SG – SST como responsable del sistema de gestión y trabajar adecuadamente para contribuir a la mejora de sus servidoras, servidores y contratistas, desde un equilibrio en las respuestas fisiológicas, cognitivas, emocionales, socioculturales y comportamentales de cualquier individuo que labora en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

3.5 Estadística de Accidentalidad

A continuación, se presentan los eventos de accidentalidad de la vigencia 2024.

Ítem	Mecanismo del Accidente	2024
A	Caída de Objetos	1
B	Caída de Personas	8
C	Mordedura – Picadura	1
D	Otro	4
E	Pisadas, choque o golpes	4
F	Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento	6
Total		24

Tabla 16. Estadística de Accidentalidad Reportada a Nivel Nacional ante la ARL POSITIVA por parte de servidoras, servidores y contratistas en la vigencia del año 2024.



3.6 Estadística de Ausentismos

A continuación, se relacionan las causas por las cuales las servidoras y los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, presentaron ausencias a la entidad durante la vigencia 2024

MOTIVO		No. DE SERVIDORES	No. DE DIAS
Compensatorio por bicicleta	BIC	8	8
Compensatorio por grado	CG	2	2
Compensatorio por cumpleaños	CPL	96	95
Compensatorio Día de la Familia	DF	85	85
Licencia Accidente Laboral	LAL	14	62
Licencia Enfermedad General	LEG	140	1213
Licencia de Maternidad	LM	3	378
Licencia Ordinaria	LO	8	168
Licencia de Paternidad	LP	2	28
Licencia por Luto	LRL	15	69
Permiso por Calamidad Domestica	PCD	7	20
Permiso por Grado	PG	4	4
Permiso por Quinquenio	PQ	21	58
Permiso Remunerado	PR	61	152
Permiso sindical	PSIN	154	154
Blanco		3	9
TOTAL		623	2505

Tabla 17. Estadísticas por ausentismo motivo por la cual las servidoras y los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, dejaron de asistir a la entidad durante la vigencia 2024

TIPO DE LESIÓN	No. DE SERVIDORES
Conmoción o trauma interno	0
Efecto del tiempo, del clima u otro relacionado con el ambiente	1
Golpe o contusión o aplastamiento	12
Herida	4
Luxación	1
Torcedura, esguince, desgarro muscular, hernia o laceración de músculo o tendón sin herida	6
TOTAL	24

Tabla 18. Estadísticas por ausentismo motivo por la cual las servidoras y los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, dejaron de asistir a la entidad durante la vigencia 2024

TIPO	No. DE PERMISOS	No. DE DIAS
COMPENSATORIOS	191	191
PERMISOS	247	397
ENFERMEDAD GENERAL	140	1213
LICENCIAS, ORDINARIAS, PATERNIDAD Y LUTO	25	265
ACCIDENTES DE TRABAJO	14	62

Tabla 19. Estadísticas por ausentismo motivo por la cual las servidoras y los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, dejaron de asistir a la entidad durante la vigencia 2024

DIAGNOSTICO	No. DE PERSONAS	No. DE DIAS
Gástricos	13	31
Cáncer	2	134
Cefalea	4	8
Oral	1	1
Depresión y ansiedad	10	1
Visual	2	23
Oídos	3	5
Presión arterial	1	42
Flebitis	1	7
Respiratorios	16	26
Enfermedades Biliares	2	20
Dispepsia Funcional	1	2
Trastornos funcionales del intestino	1	6
Cirrosis biliar	1	3
Hemorragia gástrica	1	2
Enfermedades de pie	3	20
Osteomusculares	7	210
Urinarias	7	170
Retención de orina	2	122
Fracturas y contusiones	17	198
Intoxicación	1	4
Embarazo	1	16
Postquirúrgicos	1	15
Total		1066

Tabla 20. Estadísticas por ausentismo motivo por la cual las servidoras y los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, dejaron de asistir a la entidad durante la vigencia 2024



3.7 Estadística de Participación Semana de la Salud (Promoción y Prevención)

FECHA	ACTIVIDAD	No. DE PARTICIPANTES
Martes, 6 de agosto de 2024	Socialización Semana de la Salud	284
Lunes, 12 de agosto de 2024	Apertura	42
	Prevención de Riesgo Biomecánico	83
Martes, 13 de agosto de 2024	Círculo Cardiovascular	144
	Reflexología	31
	Alimentación Consciente	65
Miércoles, 14 de agosto de 2024	Coach de espalda	87
	Círculo SPA	120
	Examen visual	38
	Donación de Sangre	42
Jueves, 15 de agosto de 2024	Tiempo en familia	10
	Las 5 C del Trabajo en equipo	5
	Conectando con la vida	49
	Arte – terapia	37
	Arte – terapia Teletrabajo	7
	Uso responsable de la tecnología	12
	Metal Comback	18
	Círculo Cardiovascular	54
Viernes, 16 de agosto de 2024	Riesgo Público	74
	Reflexología	47
	Alimentación Consciente	65
	TOTAL	1030

Tabla 21. Estadísticas de Participación en la Semana de la Salud (P y P) Sede Palacio Echeverry y Casa Abadía de las servidoras y los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes durante la vigencia 2024

4. Recursos

Recurso Humano:

La líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en conjunto con las entidades promotoras de salud, son los responsables de la ejecución del programa de P y P, así como el cumplimiento del plan de trabajo establecido, de ser necesario, establecerá y definirá modificaciones como plan de acción necesarios luego de la verificación del programa buscando el cumplimiento de cada uno de los indicadores del programa.



Recurso Físico:

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes cuenta con espacios para el desarrollo de actividades de promoción y prevención en caso de ser necesarios.

Recursos presupuestales:

Son los recursos asignados en el presupuesto del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en el rubro de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para el desarrollo del Plan Anual del SG-SST asignados para la vigencia 2025.

Recurso Tecnológico:

Las actividades de recolección de información, sensibilización, divulgación de resultados, capacitaciones y divulgación del subsistema utilizará correo electrónico y otras estrategias y/o medios de comunicación interna del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

5. Seguimiento y evaluación

El seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se realiza a través del monitoreo de metas programadas, las cuales se miden por medio de los indicadores que se reportan de manera trimestral y anual, son de proceso, resultado y estructura, tomando como referencia los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo descritos en el artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019; permitiendo evaluar cada una de las actividades desarrolladas en la Entidad determinando de esta manera el porcentaje de avance o cumplimiento de cada una de ellas.

A continuación, se describen los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Tipo de indicador	Nombre	Fórmula	Meta
Eficacia	Porcentaje de ejecución del plan	(actividades desarrolladas/ actividades planeadas)*100	93%
Eficacia	Ejecución presupuestal	(presupuesto ejecutado/presupuesto asignado)*100	100%
Impacto	Percepción promedio de los beneficiarios frente a las actividades desarrolladas	\sum calificaciones de los usuarios / total de usuarios que califican las actividades	4,4

6. Cronograma de Actividades para el Desarrollo del SG - SST

Para el cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con la asesoría y acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales ARL – Positiva, en los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo; Seguridad e Higiene Industrial y el desarrollo de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, el Comité de Convivencia Laboral – COVILA - y la Brigada de Emergencias.



Ciclo	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA 2025												Responsable (s)	RECURSOS		
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		Financieros	Humanos	Tecnológicos
		E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P
I PLANEAR	Reportar la autoevaluación de estándares mínimos SG-SST.	1	1													x	x
	Actualizar los documentos SG-SST y cague de información en el SIGI.	1	1	1	1	1	1	1	1							x	x
	Actualizar y socializar la Política y los objetivos del SG - SST para la vigencia 2025.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		x	x
	Aplicar y analizar los resultados de la encuesta sociodemográfica y morbilidad sentida a los colaboradores (servidores y contratistas) 2025.			1	1	1	1	1								x	x
	Actualizar las Matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos con la participación de las servidoras, servidores y contratistas, según sea la necesidad de cada una de las sedes del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes a nivel nacional.			1	1	1	1	1	1							x	x
	Revisar y actualizar los SVE de acuerdo con la matriz IPEVAR y proyección del plan de trabajo.									1						x	x
	Establecer metas claras y medibles para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), así como los indicadores necesarios para evaluar su efectividad y cumplimiento.			1	1											x	x
	Diseñar del Plan de comunicaciones.				1											x	x
	Elaborar y hacer seguimiento al Plan de formación del SG -SST 2025			1			1			1			1			x	x
	Programar el presupuesto asignado para la vigencia 2025.	1	1													x	x
	Actualizar y evaluar el cumplimiento de la matriz de requisitos legales relacionados con el SG - SST para la vigencia 2025.			1			1			1			1			x	x
	Proyectar, avalar y socializar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial				1	1										x	x
	Diseñar un subprograma para el fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral (bienestar y SST).			1	1	1										x	x
	Actualizar el acto administrativo de teletrabajo, teniendo en cuenta responsabilidades y actividades proyectadas en el SG-SST.							1								x	x
	Socializar el Protocolo de Acoso Laboral.			1	1	1										x	x
	Diseñar y solicitar la aprobación de la política de desconexión laboral, para hacer la respectiva socialización (Ley 2191 de 2022)			1	1	1	1	1								x	x
	Revisar y evaluar el cumplimiento del SG-SST de los proveedores y/o contratistas jurídicos que prestan sus servicios en la entidad.			1					1				1			x	x



Ciclo	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA 2025												Responsable (s)	RECURSOS					
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		E	P	E	P	E	
II HACER	Organizar el Archivo físico y digital del SG - ST 2025.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						x	x
	Verificar y actualizar los procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad (Gestión del Cambio)		1					1					1					x	x	
	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO			1	1	1														
	Actualizar la matriz de identificación de riesgos y valoración de peligros de las servidoras y servidores que se encuentran laborando bajo la modalidad de teletrabajo.			1	1	1														
	Programar, realizar y evaluar los Exámenes Médicos Ocupacionales Periodicos (EMOP) para los servidores de la entidad.							1	1	1	1						x	x	x	
	Programar y realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y retiro, actualizando constantemente la matriz de seguimiento de exámenes.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				x	x		
	Desarrollar con el informe del diagnóstico de los exámenes médicos ocupacionales periódicos el seguimiento para garantizar la salud y seguridad de las servidoras y servidores, previniendo así enfermedades y accidentes en el trabajo.													1	1					
	Participar y hacer seguimiento a las mesas de trabajo de los casos de Enfermedad Laboral, accidentes de trabajo y actualización de la respectiva matriz.		1				1			1							x	x		
	Planear, desarrollar y evaluar la Semana de la Salud.															x	x			
	Actualizar el profesionograma, para realizar los EMOP de acuerdo con las funciones y así contribuir para prevenir enfermedades y promocionar un entorno laboral sano.					1	1	1	1	1						x	x	x		
	Diseñar, documentar y desarrollar el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) del Ministerio.			1																
	Investigar los accidentes, incidentes, emergencias y enfermedades de origen laboral (según ocurrencia)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				x			
	Proyectar los Sistemas de Vigilancia Epidemiologica (SVE) con base en los resultados del diagnóstico de condiciones de salud, protegiendo a las servidoras, servidores y contratistas del ministerio y así anticipar y controlar las enfermedades.				1												x	x		



Ciclo	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA 2025												Responsable (s)	RECURSOS				
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		E	P	E	P	E
	Establecer e implementar las medidas de control para mitigar los riesgos identificados a través de las matrices, las condiciones de morbilidad sentida, informe de diagnóstico de los Exámenes Médicos Ocupacionales Periodicos (EMOP) e investigaciones de Accidentes de Trabajo y ausentismos.				1		1		1		1		1		x	x			
	Actualizar y analizar mensualmente la matriz de ausentismo para gestionar y analizar las ausencias laborales en la entidad y así identificar patrones, causas y áreas con mayor frecuencia de ausentismo e implementar acciones correctivas y preventivas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		x	x			
	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO - PSICOSOCIAL																		
	Aplicar y proyectar el diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial														x	x	x		
	Proyectar el plan de acción frente a los resultados del informe de riesgo psicosocial, programar las actividades para minimizar el riesgo de acuerdo con los resultados del diagnóstico de la aplicación de la batería	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		x				
	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO - PVE DME															x			
	Actualizar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos.		1	1											x	x			
	Verificar y actualizar el procedimiento de investigación de accidentes y enfermedades laborales			1	1	1	1								x				
	Diseñar el formato para registrar el auto reporte de condiciones de salud, como herramienta de la gestión proactiva de la salud en el trabajo y así identificar los problemas de salud.		1	1											x	x			
	Desarrollar las inspecciones de puesto de trabajo requeridas.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		x				
	SALA AMIGA DE LA FAMILIA LACTANTE					1										x			
	Organizar y programar capacitaciones en temas básicos: (beneficios de lactancia, técnicas, preparación).																		
	Programar y desarrollar temas específicos como solución de problemas de lactancia en situaciones específicas, almacenamiento y manejo de la leche, inicio de alimentación sólida.		1			1			1			1			x				
	Planear y desarrollar de actividades: Relajación, yoga.						1			1			1			x			
	Conmemorar del Día mundial de la donación de la leche materna							1							x				
	HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL																		





Ciclo	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA VIGENCIA 2025												Responsable (s)	RECURSOS		
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		Financieros	Humanos	Tecnológicos
		E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P				
III VERIFICAR	Realizar el seguimiento y cumplimiento de la participación en el curso de las 50 horas SG - SST	1		1											x	x	
	Actualizar los conocimientos para la realizar las inspecciones locativas de las diferentes sedes del ministerio.			1													
	Taller en elaboración de informes y registros de incidentes, accidentes laborales.				1										x		
	Participar, hacer los informes y hacer seguimiento a las reuniones ordinarias del COPASST.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		x		
	Cómite de Convivencia Laboral (COVILA)			1	1	1											
	Programar y realizar la convocatoria y elección y designación de los integrantes del COVILA			1	1	1									x	x	
	Hacer el Seguimiento al desempeño de COVILA.	1			1				1				1		x		
	Actualizar y proyectar los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		x		
IV ACTUAR	Llevar a cabo la atención de las Auditorías que se requieran.				1								1		x		
	Proyectar la revisión al SG - SST por la alta dirección de la entidad.														x		
	Seguimiento a los planes de mejoramiento			1			1			1			1		x	x	

Nota: El cronograma puede estar sujeto a cambios o ajustes conforme las necesidades de la entidad.



Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

