# Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - 2026

PL-OTH-004 V1

# Introducción

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Corporación Rotorr – Motor de Innovación, implementado conforme a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y demás normatividad vigente, se estructura como un proceso sistemático, lógico, dinámico y continuo, basado en el ciclo de mejora continua PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Este enfoque permite asegurar la planificación estratégica, la ejecución efectiva, el seguimiento permanente y la adopción oportuna de acciones correctivas, preventivas y de mejora, orientadas a la protección integral de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El SG-SST integra de manera armónica la definición de políticas, la estructura organizacional, la planificación institucional, la asignación de recursos, la ejecución de programas y actividades, el monitoreo de indicadores, la evaluación del desempeño, la auditoría interna y la gestión de acciones de mejora, con el propósito de anticipar, identificar, evaluar, controlar y mitigar los peligros y riesgos que puedan generar accidentes de trabajo, incidentes o enfermedades laborales, así como impactos negativos sobre el medio ambiente, los activos físicos y la continuidad de los procesos organizacionales.

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el SG-SST se articula principalmente con la Dimensión de Talento Humano, al promover el bienestar, la calidad de vida laboral, la motivación y el compromiso de los colaboradores; con la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, al alinearse con los objetivos institucionales y los planes estratégicos; y con la Dimensión de Evaluación de Resultados, mediante el seguimiento sistemático, la

medición del desempeño y la toma de decisiones basada en evidencia para la mejora continua. De igual forma, contribuye al fortalecimiento de la Política de Gestión del Talento Humano, la Política de Gestión del Riesgo y la Política de Integridad, al fomentar una cultura organizacional orientada a la prevención, la responsabilidad y el autocuidado.

El SG-SST es una responsabilidad compartida entre la Corporación y todos sus colaboradores, quienes, a través del cumplimiento de las disposiciones legales, la participación activa, la comunicación efectiva, la formación continua y el compromiso con el autocuidado, contribuyen al fortalecimiento de entornos de trabajo seguros y saludables. Esta corresponsabilidad permite no solo prevenir eventos adversos, sino también reducir pérdidas humanas, económicas y operativas, fortaleciendo la sostenibilidad institucional.

En este marco, la corporación Rotorr-Motor de Innovación ratifica su compromiso con la implementación, mantenimiento y mejora continua del SG-SST como un eje estratégico de su gestión organizacional, destinando los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros necesarios para garantizar ambientes de trabajo seguros, proteger la integridad física y mental de sus colaboradores y dar cumplimiento a los principios de eficiencia, eficacia y mejora continúa promovidos por el MIPG. De esta manera, el SG-SST se consolida como una herramienta clave para la gestión institucional orientada a resultados, la prevención de riesgos y la sostenibilidad de la corporación.

# Objetivo General

Fortalecer una cultura organizacional de prevención, innovación y autocuidado en la corporación Rotorr-Motor de Innovación, mediante la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), apoyada en el uso de estrategias innovadoras, el establecimiento de objetivos, indicadores y planes de acción, que permitan anticipar, controlar y reducir los riesgos laborales, garantizando ambientes de trabajo seguros y saludables y promoviendo el bienestar físico, mental y social de todos los colaboradores, en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

## 2.1. Objetivos Específicos

- Identificar, evaluar y controlar de manera sistemática los peligros y riesgos laborales presentes en los procesos, actividades y proyectos de la Corporación, mediante la actualización periódica de la matriz de peligros, en coherencia con la Política de Gestión del Riesgo y la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG.

- Fortalecer la cultura de prevención, autocuidado y seguridad en todos los niveles de la organización, a través de programas de capacitación, sensibilización y comunicación interna, alineados con la Dimensión de Talento Humano y la Política de Gestión del Talento Humano del MIPG.

- Reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales, mediante la implementación de controles operativos, programas de vigilancia epidemiológica y seguimiento a

indicadores de desempeño del SG-SST, contribuyendo a la mejora de los resultados institucionales.

- Garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la verificación periódica de requisitos legales y la ejecución de auditorías internas, en articulación con la Política de Control Interno y la Dimensión de Evaluación de Resultados del MIPG.

- Promover ambientes de trabajo seguros, saludables y sostenibles, mediante la mejora continua de las condiciones locativas, ergonómicas y psicosociales, fortaleciendo el bienestar integral y la calidad de vida laboral de los colaboradores.

- Asegurar la participación activa de los trabajadores y sus representantes en el desarrollo del SG-SST, a través de los comités, espacios de consulta y mecanismos de reporte, fomentando la corresponsabilidad y la comunicación efectiva.

- Implementar y hacer seguimiento a planes de acción y planes de mejoramiento del SG-SST, derivados de auditorías, inspecciones y evaluaciones, garantizando la adopción oportuna de acciones correctivas, preventivas y de mejora continua.

- Optimizar la asignación y gestión de los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros del SG-SST, asegurando su alineación con el Plan Estratégico Institucional y los principios de eficiencia y eficacia promovidos por el MIPG.

# Alcance

El Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2026 de la Corporación Rotorr tiene un alcance institucional, integral y transversal, iniciando con la realización y actualización de la evaluación inicial, y culminando con el seguimiento, la medición y la valoración de la eficacia de las acciones ejecutadas durante la vigencia, conforme al ciclo de mejora continua PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

El Plan aplica a todos los procesos, áreas, programas, proyectos y actividades desarrollados por la Corporación, y cobija a todos los empleados, contratistas, aprendices, practicantes y demás personas que presten sus servicios o desarrollen actividades en nombre de la entidad, independientemente de su modalidad de vinculación, nivel jerárquico o lugar de ejecución de las labores.

El alcance del Plan comprende la identificación, evaluación, priorización y control de los peligros y riesgos laborales de origen físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial, mecánico y locativo, así como aquellos asociados a las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y los factores externos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores. De igual manera, incluye la promoción de la salud, el fortalecimiento del autocuidado, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y la implementación de programas de vigilancia epidemiológica, capacitación, comunicación y participación.

Así mismo, el Plan del SG-SST para 2026 promueve la participación activa y corresponsable de los trabajadores y contratistas, a través de

mecanismos de consulta, reporte, comités y espacios de formación, fortaleciendo la cultura institucional de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el compromiso con el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

En articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el alcance del Plan contribuye al fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano, la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación y la Dimensión de Evaluación de Resultados, integrando el SG-SST a la gestión institucional, la administración del riesgo y la mejora continua, como un componente estratégico para la sostenibilidad, la eficiencia operativa y el bienestar integral en la Corporación Rotorr.

# Definiciones

- SGSST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo): Es un conjunto de procesos y políticas diseñados para gestionar de manera integral los riesgos laborales en la organización, con el fin de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y asegurar el cumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud ocupacional.

- Riesgo Laboral: Es la posibilidad de que un trabajador sufra un daño físico, psicológico o social debido a condiciones peligrosas en su entorno de trabajo. Los riesgos laborales pueden ser de diferentes tipos: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, entre otros.

- Medidas Preventivas: Son acciones que se implementan para reducir o eliminar los riesgos antes de que se materialicen, evitando que los trabajadores sufran accidentes o enfermedades. Estas medidas incluyen, por ejemplo, la capacitación, el uso de equipos de protección personal, la modificación de procesos y la mejora de las condiciones de trabajo.

- Medidas Correctivas: Son acciones que se toman para eliminar o minimizar los riesgos laborales una vez que estos han sido identificados y evaluados, en caso de que no se hayan podido eliminar completamente con medidas preventivas. Estas medidas pueden incluir ajustes en los procesos, el reemplazo de equipos defectuosos, o la corrección de condiciones inseguras en el entorno laboral.

- Peligro: Se refiere a cualquier fuente o situación que pueda causar daño, daño a la salud o afectar la seguridad del trabajador. Los peligros pueden ser físicos, químicos, biológicos o psicológicos y se encuentran presentes en el lugar de trabajo, en el uso de equipos, o en los procesos laborales.

- Accidente de Trabajo: Es cualquier suceso inesperado o no planeado que ocurre durante el desempeño de una actividad laboral y que provoca una lesión física, enfermedad o daño en la salud del trabajador, así como una incapacidad temporal o permanente para desempeñar sus funciones.

- Enfermedad Laboral: Es cualquier afección de la salud que resulta directamente de la exposición a riesgos o condiciones de trabajo, ya

sea de forma puntual o continua, y que afecta la capacidad de la persona para desempeñar sus labores con normalidad.

- Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo: Son los programas y actividades formativas dirigidas a los trabajadores para proporcionarles los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para identificar, prevenir y controlar los riesgos laborales, y para actuar adecuadamente en situaciones de emergencia.

- Cultura de Seguridad: Es el conjunto de valores, creencias, normas, actitudes y comportamientos compartidos por los empleados de la organización, orientados a promover y mantener un ambiente de trabajo seguro, saludable y libre de riesgos.

- Evaluación de Riesgos: Es el proceso mediante el cual se identifican los peligros presentes en los lugares de trabajo, se evalúa la probabilidad y la severidad de los riesgos asociados a dichos peligros, y se establece un plan de acción para su control o eliminación.

- Auditoría del SGSST: Es el proceso de revisión y evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de verificar su eficacia y cumplimiento con los requisitos legales y las políticas internas de la organización, además de identificar oportunidades de mejora.

- Mejora Continua: Es el enfoque sistemático para mejorar de forma constante los procesos, procedimientos y resultados del SGSST, con el objetivo de prevenir riesgos, aumentar la eficiencia en la gestión de la seguridad laboral, y adaptar la empresa a nuevos desafíos o cambios en la normativa.

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Es el grupo de trabajo conformado por representantes de los empleadores y los trabajadores, cuya función es colaborar en la promoción y el seguimiento de las actividades relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional dentro de la empresa.

# Marco Legal

En Colombia, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) se rige por una serie de normativas y leyes que buscan garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores en sus puestos laborales. El Plan de Trabajo SGSST de Corporación Rotor se fundamenta en el cumplimiento de estas disposiciones legales, asegurando que la organización esté alineada con los requisitos y estándares establecidos por las autoridades colombianas. A continuación, se detallan las principales normativas y leyes que constituyen el marco legal para la implementación de este plan:

- Ley 1562 de 2012 – Reforma al Sistema de Riesgos Laborales: Esta ley establece las disposiciones sobre el Sistema de Riesgos Laborales, fortaleciendo las políticas de seguridad y salud en el trabajo, y creando el marco legal para la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional en las empresas. Exige a las empresas implementar políticas para la protección de los trabajadores, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y el cumplimiento de las normativas de seguridad.

- Decreto 1072 de 2015 – Reglamento Único del Sector Trabajo: Este decreto reúne, armoniza y regula todos los aspectos legales y técnicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, consolidando las normativas previas, incluyendo la Ley 1562 de 2012. Es una de las principales fuentes normativas en cuanto a la implementación del SGSST, y establece las obligaciones de las empresas, el procedimiento para la gestión de riesgos y las directrices para la formación y capacitación de los trabajadores.

- Resolución 0312 de 2019 – Por la cual se establecen los lineamientos mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST): La Resolución 0312 es clave, ya que establece los lineamientos mínimos para la implementación del SGSST en todas las empresas colombianas, independientemente de su tamaño. Define las responsabilidades de los empleadores y trabajadores, los principios básicos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y establece las acciones necesarias para crear un entorno laboral seguro.

- Ley 9 de 1979 – Código Sanitario Nacional: Aunque más centrada en la salud pública, esta ley también tiene implicaciones para la seguridad y la salud ocupacional, especialmente en lo que respecta a la prevención de riesgos sanitarios y la protección de la salud de los trabajadores frente a factores de riesgo en su entorno laboral.

- Decreto 1443 de 2014 – Por el cual se regula el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en Salud Ocupacional: Este decreto regula las acciones de inspección y control por parte de las autoridades competentes para garantizar el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo. Define el

marco de responsabilidades de las empresas y de las autoridades encargadas de la supervisión.

- Ley 100 de 1993 – Sistema de Seguridad Social Integral: Establece el sistema de seguridad social en Colombia, incluyendo los componentes de salud, pensiones y riesgos laborales. La ley busca garantizar la cobertura de los trabajadores frente a accidentes laborales y enfermedades profesionales, estableciendo el marco para la afiliación y cobertura en riesgos laborales.

- Normas Técnicas Internacionales (ISO 45001:2018) – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Aunque no es una ley nacional, la implementación de la ISO 45001 es recomendada y compatible con las normativas colombianas. Esta norma internacional establece los requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, lo que puede ayudar a las empresas a mejorar su gestión de riesgos y la protección de la salud y seguridad de sus trabajadores.

- Resolución 1111 de 2017 – Reglamento sobre los Exámenes Médicos Ocupacionales: Regula la realización de los exámenes médicos ocupacionales, determinando las condiciones bajo las cuales deben ser realizados, la frecuencia y los requisitos que deben cumplir los empleadores para garantizar la salud de los trabajadores.

- Ley 1753 de 2015 – Plan Nacional de Desarrollo: Esta ley incorpora aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo dentro de las políticas públicas nacionales, promoviendo la protección de los derechos laborales y estableciendo una serie de medidas para

fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el país.

- Normativa sobre el uso de Equipos de Protección Personal (EPP): Las leyes y resoluciones como la Resolución 0312 de 2019 también incluyen lineamientos sobre el uso adecuado de los EPP, exigiendo que las empresas suministren y vigilen el correcto uso de estos equipos para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

# Componentes

### Matriz de Componentes SG-SST vs. Líneas Estratégicas Institucionales – Vigencia 2026

| Componente SG-SST | Línea 1. Configuración del Ecosistema ITEM | Línea 2. Innovaciones Disruptivas | Línea 3. Transferencia de Conocimiento | Línea 4. Emprendimientos de Base Tecnológica | Línea 5. Desarrollo de Tecnologías Profundas | Línea 6. Desarrollo Organizacional Líquido, Ubicuo y Fluido |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Política de SST | Integra la SST como pilar del ecosistema institucional | Incorpora la seguridad como principio de la innovación | Difunde lineamientos y cultura SST | Garantiza condiciones seguras para emprendimientos | Establece marcos seguros para investigación avanzada | Fortalece cultura organizacional preventiva |
| Identificación y Evaluación de Riesgos | Identifica riesgos asociados a nuevos entornos y procesos | Evalúa riesgos derivados de innovación disruptiva | Analiza riesgos en procesos de formación y transferencia | Controla riesgos en proyectos emprendedores | Anticipa riesgos tecnológicos complejos | Permite gestión flexible y anticipativa del riesgo |
| Control de Riesgos y | Implementa controles en | Aplica soluciones | Adopta buenas | Asegura operaciones | Incorpora controles | Promueve entornos |

| Componente SG-SST | Línea 1. Configuración del Ecosistema ITEM | Línea 2. Innovaciones Disruptivas | Línea 3. Transferencia de Conocimiento | Línea 4. Emprendimientos de Base Tecnológica | Línea 5. Desarrollo de Tecnologías Profundas | Línea 6. Desarrollo Organizacional Líquido, Ubicuo y Fluido |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Medidas Preventivas | espacios del ecosistema ITEM | innovadoras en SST | prácticas transferibles | seguras en emprendimientos | para tecnologías profundas | adaptables y seguros |
| Plan de Emergencias y Primeros Auxilios | Protege infraestructura y personas del ecosistema | Integra tecnologías para respuesta a emergencias | Transfiere conocimiento en atención de emergencias | Garantiza continuidad de proyectos emprendedores | Mitiga impactos de eventos críticos tecnológicos | Refuerza resiliencia organizacional |
| Capacitación y Sensibilización | Fortalece capacidades SST del ecosistema | Utiliza metodologías innovadoras de formación | Eje central de transferencia de conocimiento | Capacita emprendedores en SST | Forma talento en riesgos tecnológicos | Desarrolla competencias para organizaciones flexibles |
| COPASST | Promueve participación en el ecosistema ITEM | Apoya propuestas innovadoras en SST | Socializa aprendizajes colectivos | Involucra emprendedores en la prevención | Participa en análisis de riesgos avanzados | Refuerza gobernanza colaborativa |
| Monitoreo y Evaluación del SG-SST | Mide desempeño del ecosistema en SST | Usa datos para mejorar innovación segura | Genera información para aprendizaje institucional | Evalúa impacto SST en emprendimientos | Analiza desempeño en tecnologías profundas | Facilita toma de decisiones ágil y basada en resultados |
| Gestión de Accidentes e Incidentes | Reduce impactos en el ecosistema institucional | Aprende de fallas en procesos innovadores | Sistematiza lecciones aprendidas | Protege la sostenibilidad de emprendimientos | Previene recurrencias en entornos tecnológicos | Impulsa aprendizaje organizacional continuo |
| Mejora Continua | Optimiza condiciones del ecosistema ITEM | Ajusta prácticas ante cambios disruptivos | Incorpora aprendizajes transferidos | Mejora procesos de emprendimiento | Evoluciona controles en tecnologías profundas | Consolida adaptación permanente |
| Cumplimiento Legal y Normativo | Garantiza marco legal del ecosistema | Asegura innovación responsable | Difunde normatividad SST | Protege proyectos emprendedores | Cumple regulación tecnológica | Refuerza control interno y |

| Compo-nente SG-SST | Línea 1. Configura-ción del Ecosistema ITEM | Línea 2. Innova-ciones Disruptivas | Línea 3. Transferen-cia de Conoci-miento | Línea 4. Emprendi-mientos de Base Tecnológica | Línea 5. Desarrollo de Tecnologías Profundas | Línea 6. Desarrollo Organizacional Líquido, Ubicuo y Fluido |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | transparencia |
| Bienestar Laboral | Promueve bienestar en todo el ecosistema | Previene riesgos psicosociales de la innovación | Comparte buenas prácticas de bienestar | Apoya sostenibilidad humana del emprendimiento | Cuida la salud en entornos tecnológicos complejos | Eje central del desarrollo organizacional fluido |

## Matriz Integrada

## Componentes SG-SST – Líneas Estratégicas – Soporte MIPG (Vigencia 2026)

| Componente SG-SST | Articulación con Líneas Estratégicas Institucionales | Soporte Dimensión Talento Humano (MIPG) | Soporte Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (MIPG) | Soporte Dimensión Evaluación de Resultados (MIPG) |
|---|---|---|---|---|
| Política de SST | Alinea la SST con el Ecosistema ITEM y el Desarrollo Organizacional Líquido | Promueve bienestar, autocuidado y cultura preventiva | Integra la SST a los objetivos estratégicos institucionales | Permite evaluar coherencia entre política, objetivos y resultados |
| Identificación y Evaluación de Riesgos | Apoya innovación, emprendimientos y | Protege la integridad física y | Identifica riesgos estratégicos para | Genera insumos para análisis de |

| Componente SG-SST | Articulación con Líneas Estratégicas Institucionales | Soporte Dimensión Talento Humano (MIPG) | Soporte Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (MIPG) | Soporte Dimensión Evaluación de Resultados (MIPG) |
|---|---|---|---|---|
| | tecnologías profundas | mental del talento humano | la planeación institucional | riesgos y toma de decisiones |
| Control de Riesgos y Medidas Preventivas | Garantiza innovación y desarrollo tecnológico en entornos seguros | Mejora condiciones de trabajo y desempeño laboral | Prioriza acciones preventivas según riesgos críticos | Permite medir efectividad de controles implementados |
| Plan de Emergencias y Primeros Auxilios | Asegura continuidad del Ecosistema ITEM y proyectos estratégicos | Fortalece capacidades de respuesta y protección del personal | Incorpora la gestión de emergencias en la planeación institucional | Evalúa tiempos de respuesta y eficacia de los procedimientos |
| Capacitación y Sensibilización | Se articula con Transferencia de Conocimiento | Desarrolla competencias y cultura preventiva | Planea formación alineada a riesgos y estrategia | Mide impacto de la capacitación en comportamientos seguros |
| COPASST | Refuerza gobernanza participativa del Ecosistema ITEM | Fomenta participación y corresponsabilidad del personal | Incorpora aportes del talento humano a la planeación | Realiza seguimiento a compromisos y acciones acordadas |

| Componente SG-SST | Articulación con Líneas Estratégicas Institucionales | Soporte Dimensión Talento Humano (MIPG) | Soporte Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (MIPG) | Soporte Dimensión Evaluación de Resultados (MIPG) |
|---|---|---|---|---|
| Monitoreo y Evaluación del SG-SST | Soporta todas las líneas estratégicas institucionales | Permite evaluar impacto del SG-SST en el bienestar laboral | Integra indicadores SST al sistema de planeación | Evalúa cumplimiento de metas, indicadores y resultados |
| Gestión de Accidentes e Incidentes | Protege sostenibilidad de emprendimientos e innovación | Reduce afectaciones a la salud del talento humano | Retroalimenta la planeación con lecciones aprendidas | Analiza causas, tendencias y efectividad de acciones |
| Mejora Continua | Permite adaptación permanente del Ecosistema ITEM | Fortalece entornos laborales saludables y motivadores | Ajusta planes y estrategias institucionales | Verifica avance de planes de mejoramiento |
| Cumplimiento Legal y Normativo | Garantiza innovación responsable y sostenible | Protege derechos y deberes del talento humano | Incorpora requisitos legales en la planeación | Verifica cumplimiento normativo y hallazgos |
| Bienestar Laboral | Eje del Desarrollo Organizacional Líquido y Fluido | Mejora calidad de vida laboral y salud mental | Integra bienestar a la estrategia institucional | Evalúa impacto de programas de bienestar |

## 6.3. Hoja de Ruta

| Actividad | Responsable | Fecha Inicial | Fecha Final |
|---|---|---|---|
| Divulgar las responsabilidades del SG-SST a todos los niveles de la Corporación | Responsable SG-SST / Dirección | 27/02/2026 | 30/09/2026 |
| Divulgación de la política de SST al COPASST y servidores | Responsable SG-SST | 20/02/2026 | 16/10/2026 |
| Aplicación del diagnóstico inicial del SG-SST y elaboración de informe | Responsable SG-SST | 30/01/2026 | 30/01/2026 |
| Elaborar matriz de recursos técnicos, humanos, financieros y tecnológicos | Dirección / Responsable SG-SST | 30/01/2026 | 30/01/2026 |
| Alimentar mensualmente la base de datos de pagos de seguridad social | Talento Humano | 30/01/2026 | 30/12/2026 |
| Formulación y divulgación de los objetivos del SG-SST | Responsable SG-SST | 13/02/2026 | 13/02/2026 |
| Reuniones periódicas de seguimiento con Dirección y COPASST | Responsable SG-SST | 20/03/2026 | 23/12/2026 |
| Revisión y actualización de la matriz legal SST | Responsable SG-SST | 09/04/2026 | 03/06/2026 |
| Convocatoria y conformación del COPASST | Talento Humano | 22/01/2026 | 22/01/2026 |

| Actividad | Responsable | Fecha Inicial | Fecha Final |
|---|---|---|---|
| Realizar reuniones mensuales del COPASST | COPASST / Responsable SG-SST | 22/01/2026 | 22/12/2026 |
| Conformar Comité de Convivencia Laboral | Talento Humano | 20/03/2026 | 20/03/2026 |
| Reuniones periódicas Comité de Convivencia | Comité Convivencia | 16/02/2026 | 16/12/2026 |
| Programa manejo de residuos, higiene y bioseguridad | Responsable SG-SST | 30/01/2026 | 28/02/2026 |
| Elaborar y archivar plan de trabajo con ARL | Responsable SG-SST | 02/06/2026 | 02/06/2026 |
| Seguimiento y divulgación de acciones correctivas | Responsable SG-SST | 12/04/2026 | 10/06/2026 |
| Caracterización e investigación mensual AT y EL | Responsable SG-SST | 30/01/2026 | 30/12/2026 |
| Identificación de peligros y capacitación por áreas | Responsable SG-SST | 16/04/2026 | 16/04/2026 |
| Programa de inspecciones SST | Responsable SG-SST | 03/05/2026 | 03/05/2026 |
| Elaboración y actualización de matriz de EPP | Responsable SG-SST | 30/04/2026 | 30/12/2026 |
| Simulacro institucional | Brigada / SG-SST | 14/08/2026 | 14/08/2026 |
| Conformar y capacitar brigada de emergencias | SG-SST | 01/03/2026 | 30/06/2026 |

| Actividad | Responsable | Fecha Inicial | Fecha Final |
|---|---|---|---|
| Actualización mensual del perfil sociodemográfico | Talento Humano | 30/01/2026 | 30/12/2026 |
| Implementación del SVE | Responsable SG-SST | 03/03/2026 | 12/04/2026 |
| Cronograma de capacitación, inducción y reinducción | Responsable SG-SST | 21/01/2026 | 21/01/2026 |

# Recursos Financieros

La Gerencia Financiera y Administrativa de la corporación destinará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.