

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión
Integrado
MIPG



IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión
Integrado
MIPG



Plan de
Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Código: PN-GEP-05

Versión: 1

Vigente desde: 31/01/2025

Contenido

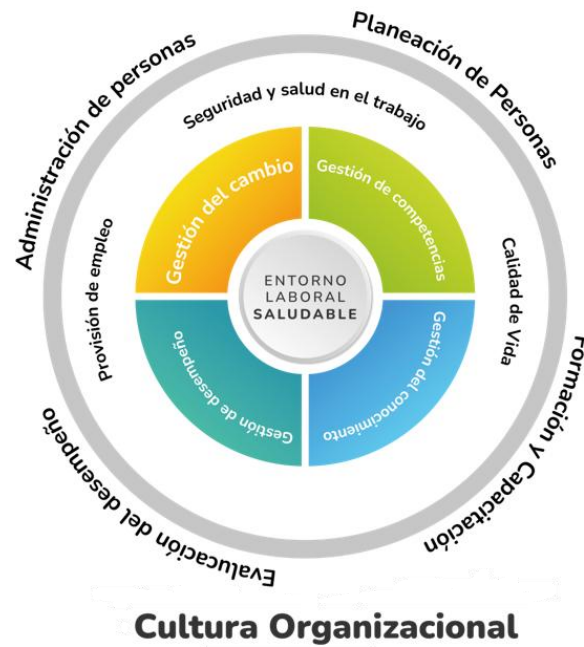
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	6
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. ALCANCE.....	6
4. MARCO LEGAL.....	7
5. DESARROLLO.....	7
5.1. CONTEXTO Y JUSTIFICACION.....	7
5.1.1. MARCO ESTRATEGICO EXTERNO.....	7
5.1.2. MARCO ESTRATEGICO INTERNO.....	9
5.2. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.....	19
5.1. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	21
5.2. RECURSOS.....	22
• Recursos Humanos:.....	22
• Recursos Físicos:.....	22
• Recursos Técnicos – Tecnológicos.....	23
• Recursos Financieros:.....	23
5.3. INDICADORES.....	23
5.4. CRONOGRAMA.....	24
6. CONTROL DE CAMBIOS.....	30

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi ha proyectado su Plan Estratégico Institucional (PEI) para el periodo 2022-2026, con el propósito de responder a siete (7) objetivos, que integran el capital humano y socios estratégicos competentes; el modelo de gestión integrado, la gobernanza del dato e información de valor público, la regulación y política pública con enfoque territorial, la gestión del conocimiento para innovación aplicada, automatización, integración, interoperabilidad para el territorio y el posicionamiento institucional.

De manera especial, la Subdirección de Talento Humano (STH) lidera el primer objetivo estratégico denominado "Capital Humano y socios estratégicos competentes", cuyo interés se centra en "Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado; que, de manera extendida, aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país"; la definición de este objetivo visibiliza el momento actual del instituto, lo que ha permitido entender que lo más valioso son las personas para alcanzar los planes y objetivos al interior del IGAC. Por esta razón, la gestión estratégica de personas adquiere especial relevancia para el cumplimiento de los fines del Instituto en alineación con la cadena de valor.

En cumplimiento de este objetivo, la STH ha avanzado en la estructuración del modelo de Gestión Estratégica de Personas, el cual se presenta en la imagen, como la forma más adecuada de generar equipos de alto rendimiento y comprometidos con las estrategias del instituto, este se define desde un enfoque sistémico que integra en su funcionamiento estrategias enfocadas en la gestión por competencias, gestión del cambio, gestión del conocimiento, gestión del desempeño y entorno laboral saludable; a través de los componentes de planeación de talento humano, provisión de empleo, formación y capacitación, calidad de vida, evaluación del desempeño, administración del personal, y seguridad y salud en el Trabajo, para promover en las personas que laboran en el instituto, las competencias, actitudes y habilidades para contar con un capital humano altamente calificado y motivado para lograr las metas del PEI.



Fuente: (2024). Subdirección de Talento Humano.

Es importante señalar que, el modelo incluye como una de las estrategias los Entornos Laborales Saludables y uno de los componentes el de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tienen como objetivo fomentar la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, a nivel integral, para generar efectos positivos en la productividad, desempeño organizacional y contexto personal.

Desde este enfoque de direccionamiento estratégico y alineado con los elementos normativos derivados de lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 para el diseño de los planes de seguridad y salud en el trabajo, el Instituto formula su Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Vigencia 2025 -2026.

Ahora bien, de acuerdo con lo estipulado en el decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, el Plan de Seguridad y Salud en trabajo debe desarrollarse de una manera lógica y por etapas, en los que se identifique claramente la planeación, ejecución, verificación y aplicación de correctivos necesarios a las actividades que se definan.

Siguiendo las directrices del Ministerio de Trabajo, desde la Subdirección de Talento Humano se realizó la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, con base en lo expuesto en la Resolución 0312 de 2019 y con el acompañamiento de la ARL Positiva.

A partir del resultado de este ejercicio de autoevaluación, de los resultados de la Auditoría interna, de la revisión por la alta dirección, así como el análisis de los indicadores para el año 2024, se planteó la priorización de necesidades en el corto, mediano y largo plazo, se definieron las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para el IGAC, que contribuirá al mejoramiento de las condiciones de salud de quienes laboran en el Instituto, como factor importante para el logro de los objetivos institucionales y la misión de la entidad, siguiendo las etapas de: (i) Etapa 1: Planear, (ii) Etapa 2: Hacer, (iii) Etapa 3: Verificar, y (iv) Etapa 4: Actuar.

Este documento brinda el contexto sobre los lineamientos normativos, conceptuales y metodológicos que son la base del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, de igual forma describe el diagnóstico y se establecen las estrategias y actividades para el cumplimiento de los objetivos de éste en alineación con el Modelo de Gestión Estratégica de Personas.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los servidores públicos y contratistas del IGAC, a través de los diferentes programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los cuales están orientados a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planificar las actividades para alcanzar las metas propuestas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025.
- Dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.
- Promover la seguridad y la salud de todos los colaboradores de la Entidad
- Intervenir los factores de riesgo identificados y priorizados en el IGAC.

3. ALCANCE

El presente Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todo el personal y a todas las instalaciones del Instituto Geográfico Agustín Codazzi a nivel nacional.

4. MARCO LEGAL

El Decreto 1072 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del sector trabajo, compila todos los requisitos legislativos del ámbito laboral. Esta recopilación fue realizada en el año 2015 por el Ministerio del Trabajo con el propósito de resumir y simplificar la legislación existente, consolidando en una sola norma todos los decretos reglamentarios.

El Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo del IGAC se realizó teniendo en cuenta las necesidades de la Entidad, las de los colaboradores, la legislación y normatividad vigente aplicable en materia de SST, incluyendo la norma internacional ISO 45001:2015 y la resolución 0312 de 2019 que enmarca los estándares mínimos para el SG-SST.

La normatividad aplicable al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra identificada y se realiza el seguimiento a la vigencia de los requisitos a través de la Matriz legal.

5. DESARROLLO

Para la elaboración del Plan Anual de Trabajo de SST se tuvo en cuenta lo establecido en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al SG-SST, oportunidades de mejora de las auditorías realizadas, autoevaluación del cumplimiento de los estándares mínimos bajo la resolución 312 de 2019, diagnóstico de condiciones de salud, recomendaciones del COPASS y de los Comités de Convivencia Laboral, estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral, y los resultados de las actividades realizadas en los programas de vigilancia epidemiológica.

El presente Plan Anual de Trabajo se estructura dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, utilizando la metodología del ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

5.1. CONTEXTO Y JUSTIFICACION

5.1.1. MARCO ESTRATEGICO EXTERNO

LINEAMIENTOS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, y la Organización Mundial de la Salud – OMS, han emitido lineamientos sobre la gestión de recursos humanos los cuales son atendidos por el MGEP, para promover las mejores

prácticas en la gestión de personas y ayudar a las organizaciones a atraer, desarrollar y retener el talento de manera efectiva.

OIT – Trabajo Decente	OCDE – Recursos Humanos en el sector público	OMS – Entorno laboral saludable
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de empleo • Protección Social • Derecho en el trabajo • Diálogo social 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y Gobernanza Estratégica • Planificación Estratégica de Recursos Humanos • Selección y Contratación • Desarrollo y Gestión del Desempeño • Compensación y Beneficios • Gestión del Conocimiento y Talento • Relaciones Laborales y Ética, Innovación en la Gestión de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico del trabajo • Entorno psicosocial del trabajo • Recursos personales en el trabajo • Participación de la empresa en la comunidad

Fuente. (2024) Subdirección de Talento Humano

Adicionalmente, la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con otros lineamientos a nivel internacional que complementan el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de la legislación a nivel nacional en el tema de SST:

- ISO 45001-2018: Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decisión de la CAN 584: por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con incapacidad y su inclusión
- SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO DE CLASIFICACIÓN Y ETIQUETADO DE PRODUCTOS QUÍMICOS (SGA)
- Convenio 161 sobre los servicios de Salud en el Trabajo de la OIT.
- Convenio 171 sobre las recomendaciones de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Directriz 2001 sobre las Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.1.2. MARCO ESTRATEGICO INTERNO

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

La dimensión de Talento Humano es la primera y eje central del modelo, porque éste concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública

PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – PNSST - 2022-2031

El Ministerio de Trabajo definió el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el desarrollo de las políticas públicas, planes y programas en SST, el cual está establecido en seis (6) fases:

- Análisis y situación el perfil nacional
- Establecimiento de las prioridades

- Formulación del PNSST
- Validación
- Adopción del PNSST
- Socialización

Este plan a través de las líneas estratégicas, fortalece la salud y seguridad en el trabajo, bienestar y calidad de vida laboral, a través de la participación de entidades gubernamentales, regímenes especiales, organizaciones de trabajadores y empleadores, instituciones de seguridad social, sociedades científicas, entre otros, con el fin de que se cumpla la función social descentralizada de SST, así:

1. Gestionar la transversalidad de la seguridad y salud en el trabajo, y la cultura de la cobertura al sistema general de riesgos laborales
2. Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente
3. Fortalecer institucionalmente la seguridad y salud en el trabajo
4. Fomentar la cultura de autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales para el logro del bienestar y calidad de vida laboral
5. Implementar la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral al trabajador en el sistema general de riesgos laborales.
6. Fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en riesgos laborales
7. Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el sistema de seguridad social integral.

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL - PEI

El Plan Estratégico Institucional define el marco de referencia para la gestión institucional, así:

• Propósito Central

Somos la máxima autoridad en regulación, producción y articulación con altos estándares de calidad, de la información geográfica, catastral y agrológica del país, contribuyendo con su desarrollo, para la toma de decisiones y definición políticas públicas.

• **Objetivo Retador**

En 2025 ser reconocida como la principal entidad proveedora de información geográfica, catastral y agrológica confiable, actualizada y oportuna, que genera valor a partir de enfoques innovadores, basados en la colaboración y participación de nuestras partes interesadas y aportando en el desarrollo sostenible y resiliente del país.

• **Objetivos Institucionales y Estrategias**

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
1. Capital humano y socios estratégicos competentes. Promover la generación de capacidades y competencias para contar con un capital humano altamente calificado y motivado, que de manera extendida aporte a la consolidación de los cambios que requiere la gestión geográfica y catastral del país.	Construcción y/o generación de capacidades sectoriales, multinivel y ciudadana través del fortalecimiento de los modelos de gestión, el acompañamiento a las autoridades competentes para la territorialización de sus acciones, y la vinculación efectiva de la academia y otros actores. Así mismo, cierre de brechas de capital humano para el despliegue efectivo de las actividades técnicas a desarrollar.
2. Modelo de Gestión Integrado. Definir e implementar un modelo de gestión integrado por procesos, proyectos y resultados, que bajo un efectivo modelo de gobernanza y de manera estandarizada permita conformar, difundir y mantener los datos, la información y el conocimiento geográfico, geodésico, agrológico y catastral, para facilitar la administración y gestión del territorio en el país.	Administración y gestión del territorio como proceso integral y participativo, basado en la independencia legal para la concurrencia y cooperación entre los distintos actores sectoriales y multinivel, bajo una coordinación efectiva mancomunada. Cambios organizacionales y estructurales acotados a las competencias y funciones según la naturaleza jurídica y el quehacer de cada autoridad concernida, eliminando las redundancias, las superposiciones funcionales-institucionales y ampliando las economías de escala para la obtención de los resultados esperados.
3. Gobernanza del dato y la información de valor público. Fomentar la producción masiva, estandarizada, simple y el	Administración y manejo de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral con criterios de priorización -territorialización de la gestión

OBJETIVO	ESTRATEGIAS
<p>mantenimiento sostenible de datos geográficos, geodésicos, agrológicos y catastrales, que, con altos niveles de calidad y confiabilidad, faciliten la generación de información y conocimiento del territorio con valor público.</p>	<p>catastral-, oportunidad, precisión o alta calidad, confiabilidad, integración e interoperabilidad.</p>
	<p>Diseño e implementación del marco de gobernanza de datos, modelo de datos y procesos con visión completa e integral de principio a fin 360 grados, considerando los datos y la información, la estructura institucional requerida, los estándares y políticas, los procedimientos, la documentación y la auditoria, entre aspectos relevantes.</p>
	<p>Actualización y levantamiento de datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral bajo un enfoque de mínimo viable alcanzable en el corto y mediano plazo, y sostenibles en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p>
<p>4. Regulación y política pública con enfoque territorial. Profundizar el rol de máxima autoridad geográfica, geodésica, agrológica y catastral del país, mediante la generación y difusión de regulaciones técnicas que facilite la implementación de un modelo de gestión pública integral con orientación hacia resultados, base para las políticas y la administración y gestión del territorio.</p>	<p>Integración y disposición de la información geográfica nacional a través de Colombia en Mapas como portal único de información geográfica nacional.</p>
	<p>Modificación y/o formulación de normativa de regulación técnica que facilite la articulación con otros sectores y actores en el corto y mediano plazo, que favorezca su sostenibilidad en el tiempo, sin perjuicio de la escalabilidad.</p>
	<p>Profundizar en el uso de la información producida por el instituto con carácter multipropósito para la toma de decisiones como aporte a la definición de políticas públicas territoriales.</p>
<p>5. Gestión del conocimiento para la innovación aplicada. Definir y desarrollar líneas de investigación aplicada que favorezcan el mejoramiento continuo de los procesos y la gestión relacionada con la producción, procesamiento, transformación, análisis y difusión de los</p>	<p>Fortalecimiento de los vínculos del IGAC y de otras áreas responsables de la investigación en el instituto con otros sectores, multinivel y ciudadana para una producción de conocimiento aplicada orientada por la innovación que facilite la territorialización y el cierre de brechas de capital humano</p>

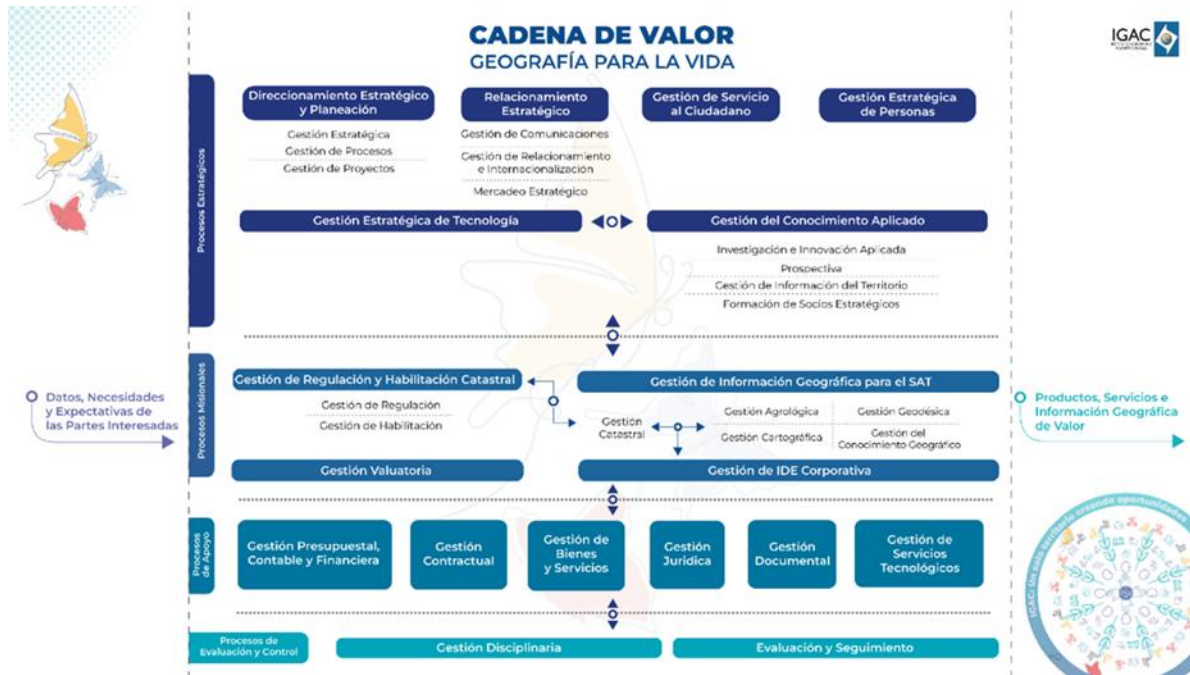
OBJETIVO	ESTRATEGIAS
datos y la información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de nuevas prácticas e innovación.	
6. Automatización, integración e interoperabilidad para el territorio. Fortalecer la apropiación y uso óptimo de las TIC para la automatización de los procesos y la gestión abierta y efectiva de los datos e información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, así como para su integración e interoperabilidad con otros sistemas de información de administración de la tierra y del territorio.	<p>Fortalecimiento/optimización de TIC para la gestión abierta y efectiva de información geográfica, geodésica, agrológica y catastral, a través de la integración de datos dispuestos.</p> <p>Integración con otros sistemas de administración de la tierra y el territorio que hacen uso o aportan información a catastro predial, gestionados sin redundancias por parte de sus custodios naturales en el marco de una estructura de datos común.</p>
7. Posicionamiento institucional. Definir e implementar acciones que permitan visibilizar la gestión desplegada en materia de geografía, geodesia, agrológica y catastro, para el posicionamiento como máxima autoridad nacional y referente internacional por sus aportes a la administración y gestión del territorio.	<p>Posicionamiento nacional e internacional del IGAC como Institución técnica y científica en geografía, cartografía, agrológica y catastro, con capacidad de innovación en sus procesos de investigación y asesoría técnica.</p> <p>Territorialización de la gestión por medio de la descentralización y el equilibrio entre la oferta y la demanda de la gestión catastral.</p> <p>Ampliación de los canales de comunicación y gestión entre la entidad (nivel nacional y direcciones territoriales) y los ciudadanos para facilitar la apropiación ciudadana de los servicios que adelanta el Instituto.</p> <p>Implementación del plan de mercadeo para la promoción de los productos y servicios de la entidad.</p>

Fuente. Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

- Valores Institucionales

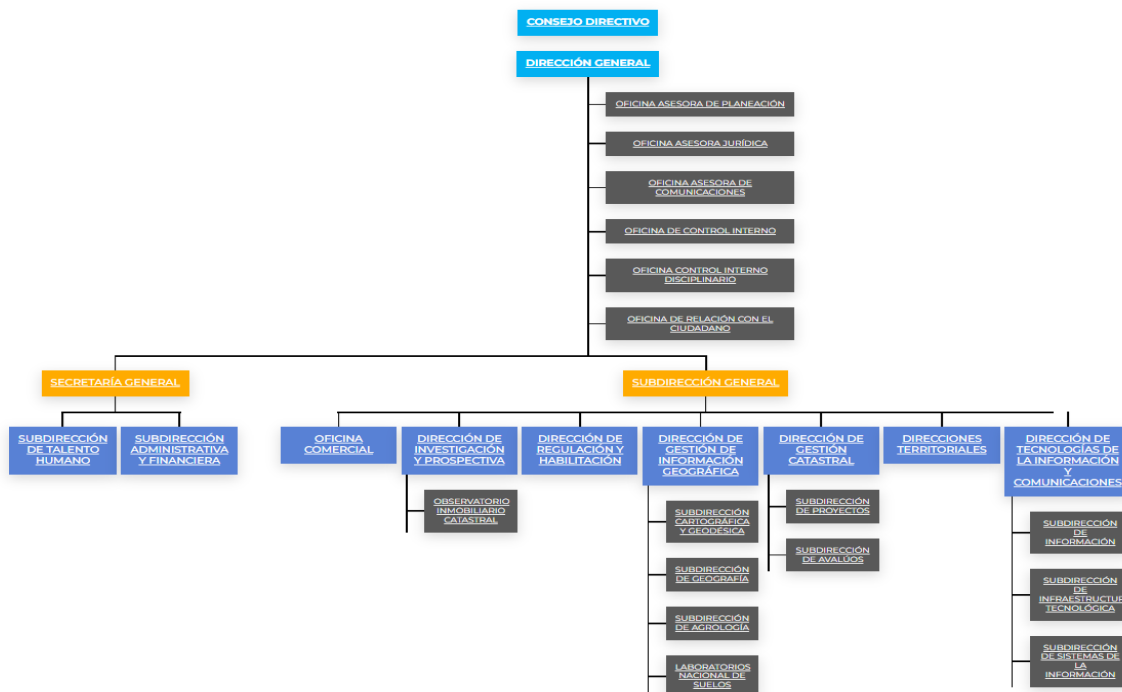
- ✓ Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado
- ✓ Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación
- ✓ Trabajo colaborativo: Interactúo con todos los integrantes de mi equipo, intercambiando diferentes puntos de vista, aportando a la construcción de conocimiento y contribuyendo a la innovación, el desarrollo y la eficiencia de la entidad.
- ✓ Orientación al servicio: Comprendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y partes interesadas, manteniendo una actitud de respeto, amabilidad, proactividad y diligencia

• Mapa de Procesos



Fuente. Plan Estratégico Institucional del IGAC 2023-2026

• Organigrama



- **Caracterización planta de personal**

La planta de personal del IGAC está compuesta por 1125 empleos, la cual, con corte a diciembre 31 de 2024, cuenta con 917 cargos provistos, correspondiente al 81.5%, de los cuales el 45% se refiere a mujeres y 55% a hombres. El 35% de los cargos ocupados corresponden a nivel asistencial, 37% al nivel profesional, 22% al nivel técnico, 5% directivo y 1% asesor, como se observa a continuación:

NIVEL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	PORCENTAJE
Asistencial	151	169	320	35%
Profesional	193	150	343	37%
Técnico	128	75	203	22%
Directivo	29	16	45	5%
Asesor	1	5	6	1%
Total general	502	415	917	100%

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

La distribución a nivel nacional por niveles de empleo se encuentra de la siguiente manera:

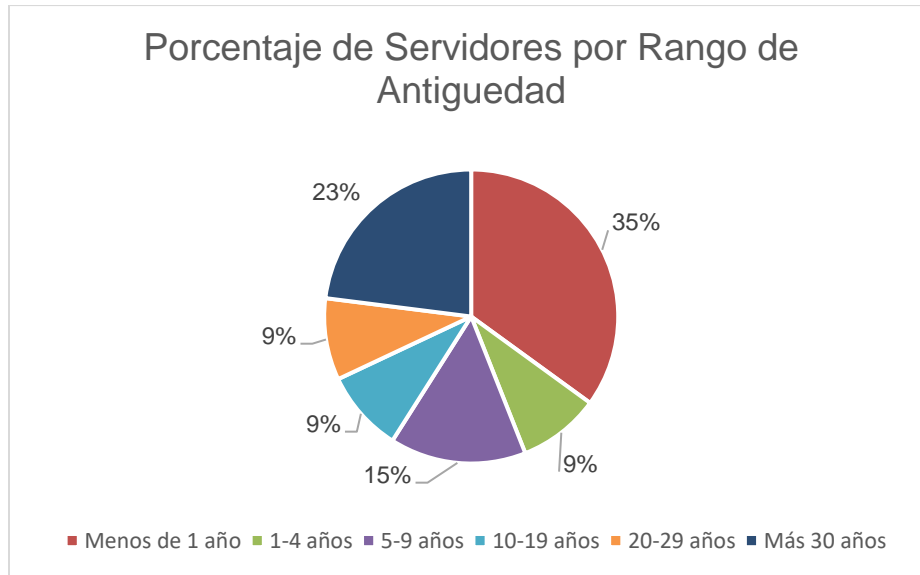
Nivel de empleo	Total	Características
Directivo	45	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
Asesor	6	Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.
Profesional	343	Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	203	Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las

Nivel de empleo	Total	Características
		relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Asistencial	320	Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

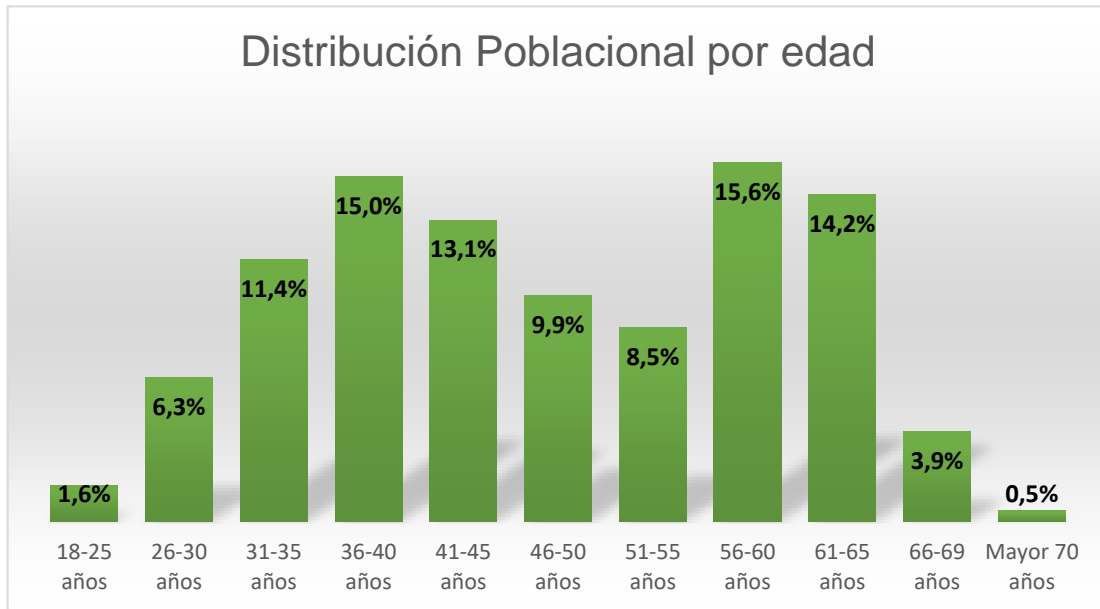
Los servidores públicos del Instituto son adultos activos laboralmente, que desarrollan su jornada de trabajo en tiempo completo.

En la siguiente gráfica se visualiza el porcentaje de servidores por rango de años de antigüedad laborando en el IGAC:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Respecto a la clasificación de edad, se observa que el 42,7% de los servidores públicos son mayores de 50 años. La distribución por edad se observa en la siguiente gráfica:



Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Se cuenta actualmente con un total de 264 servidores en edad pre-pensional y pensional, distribuidos como aparece en la tabla siguiente.

PRE-PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 54 < 57 años	55
Hombres	>= 59 < 62 años	61
Total		116
PENSIONADOS (POR EDAD) 2024		
Género	Edad	Población
Mujeres	>= 57 < 70	69
Hombres	>= 62 < 70	79
Total		148

Durante el 2025 se tiene previsto continuar el ingreso de las personas de las listas de elegibles para los cargos que se encuentran en el proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, los cuales corresponden a un total de 220 cargos. Actualmente estos cargos se encuentran en encargo, en nombramiento provisional o vacantes, como se observa en la siguiente tabla.

Estado de la Vacante	Cantidad de Vacantes
Encargo	16
Nombramiento Provisional	98
Vacante	106
Total General	220

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Por lo tanto, se espera un movimiento importante de servidores públicos durante el primer semestre del 2025, finalizando las vacantes ofertadas en el proceso de selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022, como se muestra en la siguiente tabla.

Nivel jerárquico	Carrera Administrativa	Vacantes ofertadas en el Proceso de Selección No. 2246 de 2022				
		%	Ascenso	Abierto	Total	% por Nivel jerárquico
Profesional	425	19,98	53	160	213	50,12
Técnico	272	7,79	9	74	83	30,51
Asistencial	369	20,45	32	186	218	59,08
Total empleos	1066	48,22	94	420	514	

Fuente: (2024) Subdirección de Talento Humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, este movimiento tendrá un impacto tanto en ingresos, retiros y personal en encargo que volverá a su cargo titular.

5.2. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

En el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, se observa que el 52% de los servidores públicos tienen edades que sobrepasan los 45 años, lo que crea la necesidad de realizar campañas de salud visual y auditiva, enfocadas a Para mantener una buena salud visual, evitando llevar la corrección óptica no apropiada, exceso o deficiencia de iluminación; la mala alimentación por déficit vitamínico, higiene inapropiada de la cara y de los ojos, el tabaquismo, no dormir lo suficiente, no emplear gafas adecuadas que protejan de los rayos solares.

El 3% de los servidores públicos refirió fumar de manera habitual, mientras el 26% mencionó ser consumidor social de alcohol.

En cuanto al índice de masa corporal, se tiene que el 39% presenta aumento anormal de peso, y el 19% se pueden clasificar con obesidad.

Los hábitos de tabaquismo y consumo de alcohol, sumado al sobrepeso y obesidad, constituyen factores de riesgo para patologías cardiovasculares, por lo que se hace necesario mantener el programa de vigilancia epidemiológico de riesgo cardiovascular.

El Factor de Riesgo de mayor impacto y prevalencia de acuerdo con la percepción de los funcionarios es el: Factor de Riesgo Biomecánico con el 100%, Factor de Riesgo Físico con el 100%, el Factor de Riesgo Psicolaboral con el 75%, el Factor de Riesgo Seguridad con el 63%.

Lo anterior coincide con la caracterización de la accidentalidad para el año 2024, donde se observa que los riesgos que causaron mayor accidentalidad son el locativo, biomecánico, público y biológico. Por lo anterior en el PTA para el año 2025, se programan campañas de capacitación y sensibilización para estos riesgos específicos, además de los Programas de vigilancia epidemiológica para riesgo biomecánico y Psicosocial.

Las campañas de promoción del autocuidado de la salud son importantes ya que generan conciencia sobre la necesidad de proteger su salud, modificar los hábitos de vida no saludables como el consumo de cigarrillo y el sedentarismo y participar activamente en el control de riesgos laborales, con mecanismos como el auto reporte de condiciones inseguras en áreas de trabajo, el uso permanente de elementos de protección personal durante la exposición, las prácticas seguras y la formalización de procedimientos seguros en el trabajo diario.

Dentro de las valoraciones ocupacionales se encuentra un número relevante en los siguientes diagnósticos: E782: Hiperlipidemia mixta 1%, F412: Trastorno mixto de ansiedad y depresión 1%, I839: Venas varicosas de los miembros inferiores sin Úlcera ni inflamación 1%, H110: Pterigion 1%, K429: Hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena 1%, E119: Diabetes mellitus no insulino dependiente, sin mención de complicación 2%, H919: Hipoacusia, no especificada 8%, I10X: Hipertensión esencial (primaria) 9%, H526 Otros trastornos de la refracción 75%.

El programa de medicina preventiva propuesto para el año 2025 comprende el conjunto de acciones dirigidas a la vigilancia, promoción y el mantenimiento de la salud de los trabajadores, procurando la conservación de la salud, evitando el deterioro de su estado físico y mental, incluyendo la realización de los exámenes ocupacionales con el objeto de mantener actualizados los diagnósticos de salud ocupacional de los trabajadores del Instituto, incluye actividades de promoción y prevención, y seguimiento a casos diagnosticados.

5.3. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de SG-SST 2024 se construyó mediante la implementación de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, y enfocado en el logro de los objetivos a través de la implementación de estrategias e iniciativas enmarcadas en la estructura del ciclo PHVA, y de acuerdo a la normatividad vigente específicamente el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

- Planear

Durante esta etapa se realiza el diagnóstico basado en los resultados de los exámenes médicos, reporte de Incidentes y Accidentes, Ausentismo, Mediciones Higiénicas de años anteriores, profesigramas y Matriz de Peligros, para dar paso a la planeación a través del Plan de Trabajo Anual, cronograma de capacitaciones y actualización de documentación entre ellos la política.

- Hacer

Para el cumplimiento y desarrollo de esta etapa el Instituto Geográfico Agustín Codazzi cuenta con los programas de medicina preventiva, Programas de Vigilancia Epidemiológica, Cardiovascular, Biomecánico y Psicosocial, así como los subprogramas de higiene y seguridad Industrial.

Del mismo modo se planea realizar el proceso de elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se continúa con el fortalecimiento de la Brigada de emergencia a través de las capacitaciones programadas y la dotación correspondiente.

Se programa igualmente adquisición de elementos para prevención y atención de emergencias, y mantenimiento para los elementos ya existentes.

Se plantea la realización de inspecciones a los lugares de trabajo, así como la entrega de EPP.

- Verificar

Durante la etapa de verificación se incluye el análisis de los indicadores del año 2025, la rendición de cuentas para todos los actores que hacen parte del SG-SST, la auditoría interna anual y para este año la auditoría externa bajo la norma internacional ISO45001., con el objeto de obtener esta certificación para el Instituto.

Del mismo modo se incluyen la autoevaluación de estándares mínimos para el año 2025, y reporte al Ministerio de trabajo de la gestión realizada durante el año 2024.

- Actuar

La etapa de actuar en el SG-SST implica tomar acciones correctivas y preventivas basadas en los resultados de las evaluaciones realizadas durante el ciclo PHVA.

Para dar cumplimiento a esta etapa se crea la matriz de seguimiento de acciones correctivas, cuya implementación permitirá tener un mayor control de las acciones a realizar.

5.4. RECURSOS

Para la ejecución del presente Plan Anual de Trabajo, se tienen definidos los siguientes recursos, necesarios para el diseño, implementación y seguimiento del SG – SST:

- **Recursos Humanos:**

El Instituto Geográfico Agustín Codazzi ha designado Servidores Públicos (de planta y contratistas) que cumplen los siguientes perfiles:

- Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios y técnicos con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, vinculados a la planta de personal y a través de contrato de prestación de servicios.
- Integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- Integrantes del Comité de Convivencia Laboral del orden Nacional.
- Integrantes de las Brigadas de Emergencia.
- Profesionales Especializados con funciones de abogado en las Direcciones Territoriales.

De igual manera, el IGAC cuenta con personal asesor en la ARL Positiva y del Corredor de Seguros en Riesgos Laborales - AON, para adelantar actividades de promoción, prevención, seguimiento y control en el marco del SG-SST.

- **Recursos Físicos:**

- Espacios e infraestructura necesarios para el desarrollo de las actividades del Plan Anual de Trabajo.
- Mobiliario para almacenamiento de elementos, equipos y materiales.
- Mobiliario para archivo y custodia de información.
- Mobiliario para el desarrollo de actividades propias del SG-SST.

• **Recursos Técnicos – Tecnológicos**

Evidenciados en elementos como:

- Red de internet
- Equipos de cómputo.
- Equipos de proyección y difusión.
- Elementos de Oficina.
- Dispositivos para almacenamiento digital de la información.
- Equipos y elementos para la atención de emergencias.

• **Recursos Financieros**

- Asignación presupuestal para la adquisición de elementos y servicios, tales como:
- Elementos de Protección Personal.
- Evaluaciones Médicas Ocupacionales.
- Equipos y elementos para atención de emergencias.
- Diagnósticos de la población trabajadora (Perfil sociodemográfico, Evaluación de Factores Psicosociales).

La ejecución del Plan Anual SG-SST está sujeto a la disponibilidad presupuestal asignado para la vigencia 2025.

5.5. INDICADORES

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del IGAC se evaluará con los siguientes indicadores

Indicador	Línea base a Dic 31 de 2024	Meta	Fórmula	Periodicidad	Fuente de información
Cumplimiento del Plan Anual de Trabajo SST	91%	95%	$\frac{\text{\# de actividades ejecutadas}}{\text{\# de actividades programadas}} \times 100$	Anual	Formato de apoyo para estructuración del cronograma de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo "CRONOGRAMA DE PLAN DE TRABAJO 2024".

Cobertura de las actividades del Plan Anual de trabajo	Sin medir	85%	$\frac{\text{\#de colaboradores participantes}}{\text{\#total de Colaboradores convocados}} \times 100$	Anual	Listados de asistencia a las actividades asociadas con el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
--	-----------	-----	---	-------	---

5.6. CRONOGRAMA

No.	ACTIVIDAD	FRECUENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	PRODUCTO (EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO)	RESPONSABLES SST
1	Revisar y Actualizar la política y los objetivos del SG-SST	Anual		P											Documento Política y objetivos actualizado vigencia 2025	Subdirector de Talento Humano, responsable SG-SST y COPASST
2	Planificar el cronograma de trabajo de SG-SST para la vigencia 2025 por medio de reunión con el equipo de trabajo	Anual	P												Cronograma de trabajo para el Plan de Trabajo Anual	Equipo SST
3	Planear las necesidades y el cronograma de trabajo para los programas de vigilancia epidemiológica existentes (Psicosocial, Biomecánico, Cardiovascular)	Anual		P											Cronograma de trabajo para cada uno de los PVE	Equipo SST
4	Planear el cronograma de trabajo de la implementación de la norma ISO 45001:2018	Anual		P											Cronograma de trabajo implementación ISO 45001	Equipo SST
5	Planear la matriz de indicadores a medir vigencia 2025, alineados a los programas, a los requisitos legales y a las necesidades de la entidad, contemplando indicadores de incidencia, prevalencia, cumplimiento y cobertura.	Anual		P											Matriz de indicadores	Equipo SST
6	Planificar la matriz de documentos (manuales, procedimientos, instructivos, formatos) que para la vigencia de 2025 se crearan o actualizaran para documentación del SG-SST	Anual		P											Matriz de documentos	Equipo SST
7	Planificar el cronograma de capacitaciones de SGSST o las necesidades de formación 2025 conforme a los requisitos legales, PVE, necesidades del área	Anual		P											Cronograma de capacitaciones	Equipo SST y ARL POSITIVA
8	Planificar el cronograma de trabajo con la ARL y el corredor de seguros bajo las necesidades detectadas por el área.	Anual		P											Cronograma plan de trabajo con la ARL	Equipo SST y ARL POSITIVA
9	Aprobar y comunicar el Plan Anual de Trabajo SST y los otros cronogramas de trabajo (PVE, Implementación norma ISO 45001:2018	Anual		P											Publicación en el manual de documentos del SIGAC	Equipo SST
10	Actualizar la matriz de requisitos legales en SST, incluyendo la normatividad aplicable a asuntos viales (Resolución 40595	Mensual	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	Matriz de requisitos legales actualizada	Equipo SST

23	Realizar el seguimiento a los trabajadores que presentan restricciones y recomendaciones médico laborales por medio de la creación de una matriz de	Mensual	P			P			P			P			P			P			P			P			P			P			Matriz de seguimiento de recomendaciones y fichas de control
24	Ejecutar campaña de promoción y prevención conservación auditiva	Semestral																															Piezas informativas, informe de resultados de la campaña con registro fotografico
25	Elaboración de guía de vacunación y cronograma de inmunización de acuerdo al profesiograma de la entidad	Anual				P																											
26	Ejecutar campaña de promoción y prevención cuidado visual	Anual																															Piezas informativas, informe de resultados de la campaña con registro fotografico
27	Actualizar (manuales, procedimientos, instructivos, formatos) que para la vigencia de 2025 según la planificación dispuesta y realizar el proceso de normalización documental conforme a las políticas de calidad de la entidad, cargar los documentos en el SIGAC.	Anual				P																											Manuales, procedimientos, instructivos y formatos actualizados
28	Realizar caracterización de accidentalidad y medir los indicadores asociados	Mensual				P				P				P				P				P					P					Informe de Caracterización de la Accidentalidad	
29	Reportar e investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales,	Mensual	P			P				P				P				P				P					P					Formato Furat, o Furell formato investigación ,	
30	Realizar seguimiento del plan de acción y socializar lecciones aprendidas de acuerdo con la normatividad y con el procedimiento establecido.	Mensual	P			P				P				P				P				P					P					Matriz de seguimiento, Actas de socialización	
31	Realizar campaña de información de como reportar accidentes, incidentes y enfermedades laborales	Trimestral																															Piezas informativas, informe de resultados de la campaña
32	Actualizar la matriz para la identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos - IPVER y determinación de controles vigencia 2025	Anual																															Matriz IPVER actualizada
33	Evaluar la eficacia de los controles implementados en la matriz para la identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos - IPVER	Cuatrimestral				P																											Informe de analisis de indicadores, informes de inspección
34	Realizar inspecciones de Seguridad Industrial y elementos para la atención de emergencias, definiendo previamente documento técnico, alcance, lugares, y frecuencia	Semestral																															Informes de inspección
35	Suministrar y realizar seguimiento al uso adecuado de EPP.	Mensual				P				P				P				P				P					P					Formatos de entrega de EPP, registro fotografico	
36	Documentar el programa de riesgos químico y el cronograma de actividades vigencia 2025 de alcance a: almacén (mantenimiento), laboratorio y geodésica	Anual																															Documento programa de riesgo químico
37	Ejecutar el Programa de Riesgo Químico y hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades trazadas.	Mensual																															

6. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
31/01/2025	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Se adopta como versión 1 por corresponder a la creación del documento. Emisión Inicial Oficial. ◦ Hace parte del proceso de Gestión Estratégica de Personas. ◦ Se crea el Plan "de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo", código PN-GEP-05, versión 1. ◦ Se actualiza: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Marco normativo ▪ Indicadores ▪ Caracterización de la planta ▪ Diagnóstico de condiciones de salud ▪ Estructura del Plan de Trabajo Anual ▪ Cronograma 	1

ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ	REVISÓ TÉCNICAMENTE	REVISÓ METODOLÓGICAMENTE	APROBÓ
<p>Nombre: Patricia María Cordero.</p> <p>Cargo: Profesional Especializado. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p>Nombre: Gloria Marlen Bravo Guaqueta.</p> <p>Cargo: Subdirectora. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p>Nombre: Gustavo Adolfo Acosta Cuellar.</p> <p>Cargo: Profesional Especializado. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Nombre: Carlos Rafael González Contreras.</p> <p>Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Nombre: Laura Isabel Gonzalez Barbosa.</p> <p>Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p>	<p>Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IGAC.</p>