Deporte

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

## 2025

Deporte

# MINISTERIO DEL DEPORTE


**LUZ CRISTINA LOPEZ TREJOS**
Ministra del Deporte

**LUIS DAVID GARZÓN CHÁVES**
Secretario General

**FABIÁN DARÍO ROMERO MORENO**
Coordinador GIT Talento Humano

**LINA MARÍA GUTIÉRREZ ROJAS**
Contratista GIT Talento Humano
Licencia No. 4765 del 27/04/2015


**2025**

Deporte

**TABLA DE CONTENIDO**


INTRODUCCIÓN……4

1. OBJETIVO……..5

1.1 Objetivos Específicos……5

2. DEFINICIONES……..5

3. MARCO LEGAL……6

4. CONTEXTO ESTRATEGICO ……8

5. DIAGNOSTICO……..8

6. DESARROLLO DEL PLAN ……13

6.1 Metodología ……13

6.2 Cronograma ……14

6.3 Indicadores asociados ……14

7. RECURSOS ……..15

8. RIESGOS ASOCIADOS……..16

## INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Deporte a través de la Secretaría General, el GIT de Talento Humano y en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Estratégico Sectorial Deporte, Recreación y Cultura Física 2023 – 2026 de la Entidad donde se promueven la realización de actividades que fortalezcan la formación integral de las personas en el logro de mayores beneficios para la salud, se elabora y se articula el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección y los colaboradores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), por medio de la definición de directrices para la implementación de los programas propios del sistema a través del mejoramiento continuo de las condiciones, el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, en pro de la seguridad y la salud de todos como parte de la cadena de valor de la entidad.

Este Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se centra en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, donde se aborda la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través de la implementación del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), el desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST. Este sistema, tiene la capacidad de adaptarse al propósito y características de la entidad, y se centra en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad siendo compatible con el Sistema de Gestión de Calidad y el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio del Deporte.

## 1. OBJETIVO

Definir estrategias para el desarrollo de las actividades de implementación del SG-SST, que permitan fortalecer la cultura, el cuidado de la salud y la prevención de la enfermedad y los accidentes laborales, teniendo en cuenta los peligros presentes en la entidad, e integrando de manera efectiva las acciones y estrategias establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH.

### 1.1 Objetivos Específicos

- ✓ Prevenir los accidentes y enfermedades labores en el Ministerio del Deporte.
- ✓ Fomentar en los trabajadores del Ministerio de Trabajo hábitos de vida saludable.
- ✓ Fortalecer los conocimientos de los trabajadores del Ministerio de Trabajo en los temas relacionados con la seguridad y salud en él trabajo.
- ✓ Generar y propiciar ambientes de trabajo seguros, sanos y adecuados para el desarrollo de las funciones y obligaciones de los trabajadores del Ministerio de Trabajo.

## 2. DEFINICIONES

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

**SG-SST:** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

**Acción de mejora**: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

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

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

**ARL:** Administradora de Riesgos Laborales.

**Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**Indicadores de estructura**: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

**Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

**Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

**No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

**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.

**Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

**Revisión por la dirección:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

**Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

**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.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** El Sistema de Gestión de la 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.

## 3. MARCO LEGAL

**Ley 1562 de 2012**: Esta ley establece las **disposiciones generales para la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales en el país**. Entre otros aspectos, define las responsabilidades de los empleadores y trabajadores en materia de SST, establece las obligaciones de las empresas en **la implementación de programas de**

**prevención**, y regula la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**Decreto 1443 de 2014**: Este decreto reglamenta la Ley 1562 de 2012 y detalla las **normas técnicas y administrativas** para la implementación de un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**. Este sistema es obligatorio para todas las empresas, independientemente de su tamaño o actividad económica. Define los elementos que **deben integrar el SG-SST**, como la **identificación de peligros y evaluación de riesgos, la planificación de actividades de prevención, la capacitación de trabajadores**, entre otros.

**El Decreto 1072 de 2015** en Colombia, también conocido como el **Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo**, establece **disposiciones relacionadas con el ámbito laboral, incluyendo aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**. Este decreto consolida diversas normas en un solo cuerpo reglamentario con el fin de **facilitar su comprensión y aplicación**. Algunos puntos relevantes relacionados con SST que se encuentran en este decreto son:

- **Capítulo 6, Título 7**: Este capítulo está dedicado exclusivamente a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Incluye disposiciones sobre la **identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales**, así como la promoción de la salud en el entorno laboral.
- **Capítulo 2, Título 8**: Se refiere a las disposiciones específicas para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). **Detalla los elementos que deben conformar el SG-SST**, como la **identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, la planificación de actividades de prevención, la capacitación de trabajadores**, entre otros.
- **Capítulo 3, Título 8**: Establece las **disposiciones** relacionadas con la conformación del **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)** o el designado de **Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)**, dependiendo del tamaño de la empresa.
- **Capítulo 4, Título 8**: Aborda las disposiciones sobre la **Vigilancia Epidemiológica** de **enfermedades laborales** y la **notificación** de eventos de interés en salud ocupacional.
- **Capítulo 5, Título 8**: Contiene disposiciones relacionadas con la **promoción de la salud en el trabajo, la prevención de la violencia y el acoso laboral**, y la prevención de **consumo de sustancias psicoactivas** en el entorno laboral.

**Resolución 0312 de 2019**: Esta resolución establece los requisitos para la implementación del **Programa de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PG-SST)** y la forma en que las empresas deben reportar la información relacionada con SST al **Ministerio de Trabajo**.

## 4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

| FORTALEZAS | DEBILIDADES | OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|---|---|---|---|
| • Integración con otros Sistemas de Gestión.<br>• Designación de un responsablecompetente que lidera el Sistema.<br>• Comites Copasst y Cocola con alto grado de compromiso. | • Falta de personal que integren el equipo de trabajo.<br>• Falta designación de recurso económico.<br>• Baja participación del personal en las actividades establecidas por el SG SST. | • Integración de los sistemas en la Entidad.<br>• Programas de fortalecimiento ofrecidos por Entidades Externas (EPS, ARL, Caja de Compensación, SENA, ESAP, Función Pública, entre otras.<br>• Importancia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Estado. | • Desastres Naturales.<br>• Aumento de enfermedades en la salud pública de tipo laboral, especialmente la mental.<br>• Alta tasa de inseguridad en Colombia. |

| ESTRATEGIAS |
|---|
| • Alianzas Estratégicas con Entidades públicas y privadas.<br>• Establecer acciones preventivas.<br>• Fomentar el emprendimiento.<br>• Definir lideres de procesos.<br>• Caracterizar funcionarios – identificación de competencias.<br>• Fortalecer los sistemas de información.<br>• Realizar mesas de trabajo.<br>• Establecer embajadores del Talento Humano en la Entidad.<br>• Identificación de necesidades de los trabajadores.<br>• Actualizar procesos y procedimientos internos.<br>• Fomentar buenas prácticas.<br>• Fortalecer equipos de trabajo. |

## 5. DIAGNOSTICO

Para la formulación del presente plan se tubieron en cuenta los siguientes insumos:

- ✓ **Autodiagnostico PETH** para la implementación de la Política de Gestión Estrategica de Talento Humano.

| CATEGORIA | CALIFICACIÓN | ACTIVIDAD | CRITERIO DE CALIFICACIÓN | VALORACIÓN |
|---|---|---|---|---|
| **Seguridad y Salud en el Trabajo** | **40%** | Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST | Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo | La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST |
| | **40%** | Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad. | Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo | Se establecen los programas de promoción y prevención e identifican los factores de riesgo. |
| | **60%** | Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. | Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social. | Se evalúan los factores de riesgo psicosocial |

- ✓ **Autodiagnostico – Resolución 312 de 2019:** Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el cumplimiento de la normatividad vigenete se deberan reforzar lo siguientes aspectos:

  - Establecer el responsable del SG SST.

- Establecer responsabilidades y actores dentro del SG SST.
- Establecer un presupuesto especifico del SG SST.
- Lograr la articulación de los procedimientos y las dependencias, con los que interactua el SG SST.
- Fortalecer el Copasst y el Comité de Convivencia Laboral.
- Fortalecer el Plan de Capacitación.
- Actualizar la Matrriz de Peligros.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción en el Ministerio.
- Fortalcer el Plan de trabajo anual.
- Fortalecer y articular el SG SST con los sistemas de información de la Entidad.
- Revisar la Matriz legal del SG SST.
- Fortalecer los procesos de selección y evaluación de proveedores.
- Fortalecer el proceso de Gestión del Cambio.
- Fortalecer los procesos de seguimiento del las evaluaciones medico ocupacionales.
- Fortalecer los procesos de investigación de accidentes laborales.
- Fortalecer el programa de Inspecciones Planeadas.
- Articular los procesos de mantenimiento de la infraestructura con las dependencias vinculadas.
- Fortalcer la brigada de emergencias de la Entidad.
- Llevar a cabo la auditoria del SG SST para medir cumplimiento y efectividad.
- Establecer acciones de mejora e identificación de oportunidades.

✓ **Resultados Furag – Recomendaciones**

Recomendaciones:

- Contemplar los cambios externos e internos que afecten las condiciones de trabajo o entorno laboral en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Desarrollar un diagnostico de accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
- Elaborar un protocolo de atención dirigido a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral.

| POLITICA | INDICE | RESULTADO | DESCRIPCIÓN |
|---|---|---|---|
| 1. No.1-GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO | 01-Calidad de la planeación estratégica del talento humano | 62,1 promedio Grupal 92,2% | Mide la capacidad del Ministerio de identificar y caracterizar sus empleos con fin de ubicar los servidores en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividady la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica. |
| | 2-Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talentohumano | 56,6 Promedio Grupal 84,3 | Mide la capacidad del Ministerio de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera; los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de procesos de selección meritocrática. Igualmente, de llevar a cabo procesos de inducción para contar con servidores competentes y con conocimiento de la entidad. |
| | 3-Desarrollo y bienestar deltalento humano en la entidad | 80,8 Promedio Grupal 91,8 | El índice mide la capacidad del Ministerio para implementar planes y programas en áreas como capacitación, bienestar, incentivos, seguridad laboral, y otros, y para evaluar el desempeño de los servidores. También evalúa los acuerdos de gestión de los directivos como compromiso hacia los objetivos institucionales |
| | 4-Desvinculación asistida yretención delconocimiento generado por el talentohumano | 100 Promedio Grupal 87,9 | Mide la capacidad del Ministerio de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral al talento humano próximo a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generarmecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento |

✓ **Encuesta de Clima y Cultura organizacional**

La presente encuesta tuvo como objetivo reflejar la cultura organizacional del Ministerio del Deporte, entendida como el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción que prevalecen dentro y entre los diferentes grupos que componían la organización. Este análisis buscó comprender de manera integral cómo se configuraban las dinámicas internas y las interacciones entre los miembros de la institución.

Por otro lado, el clima organizacional hizo referencia al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización. Este aspecto estuvo estrechamente relacionado con la motivación de los empleados y afectó tanto a los aspectos físicos como emocionales y mentales del entorno laboral. De igual forma, el clima organizacional influye directamente en el nivel de satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, impacta en su rendimiento y desempeño dentro de la institución.

Con base en lo anterior, se describe a continuación la metodología empleada para la recolección de la información, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. En cumplimiento con lo anterior, se llevó a cabo una encuesta destinada a medir el Clima y la Cultura Organizacional del Ministerio del Deporte. La encuesta constó de 92 reactivos organizados en tres factores generales, los cuales fueron:

**Factor 1: Datos Sociodemográficos**

Este factor proporcionó un diagnóstico general sobre la conformación de la fuerza laboral en la entidad, incluyendo aspectos clave como la distribución por género, edad, tiempo de servicio, entre otros. Los ítems correspondientes a este factor fueron los números 1, 2 y 3.

**Factor 2: Datos Generales**

Este grupo de preguntas midió de forma detallada el clima organizacional, la cultura dentro del Ministerio y la adaptación de la entidad a los cambios. Para ello, se obtuvo la percepción de las personas servidoras públicas respecto a estos aspectos clave. Estos ítems fueron distribuidos a lo largo de varias secciones de la encuesta.

**Factor 3: Observaciones Adicionales**

Este factor recogió las observaciones y comentarios adicionales proporcionados por los encuestados, permitiendo obtener una visión más cualitativa y detallada de las experiencias y percepciones individuales. Los ítems 91 y 92 estuvieron destinados a este propósito. La implementación de esta encuesta tuvo como fin último obtener una visión integral sobre la cultura organizacional y el clima laboral del Ministerio del Deporte, de modo que se pudieran desarrollar estrategias efectivas de mejora continua y adaptación al cambio, en línea con las normativas y buenas prácticas que favorecieran el bienestar y el desarrollo de la fuerza laboral.

**Metodología**

Se llevó a cabo un análisis detallado de las variables relacionadas con el clima organizacional, la cultura y la adaptación al cambio, evaluando cada pregunta de la encuesta individualmente. A partir de este análisis, se establecieron rangos de aceptación que servirán como base para la formulación de estrategias.

Para la medición de los resultados, se definieron los siguientes rangos de evaluación:

- **Rango > 70%**: Los resultados en este rango fueron considerados **buenos**, lo que indica que no es necesario implementar una intervención, dado que la percepción de los empleados en estos aspectos es positiva y cumple con los estándares esperados.

- **Rango entre 60% y 69%**: Los resultados en este intervalo fueron calificados como **aceptables**. Aunque no requirieron una intervención inmediata, se determinó que era necesario un **seguimiento continuo** para monitorear la evolución de estos aspectos y garantizar que no se presentaran desviaciones hacia valores más bajos.
- **Rango < 59%**: Los resultados por debajo de este umbral fueron considerados **deficientes**, lo que evidenció la necesidad de **intervenciones específicas** para fortalecer los aspectos relacionados con estas variables. Es crucial abordar estos

puntos para mejorar el clima, la cultura organizacional y la adaptación al cambio en la entidad.

**PUNTACIONES OBTENIDAS, EN CADA UNA DE LAS DIMENSIONES (CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL)**

| DIMENSIÓN (CLIMA Y CULTURA) | 1. CLARIDAD Y ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL | 2.ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO | 3. ESTILO DE DIRECCIÓN. | 4.COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN. | 5.TRABAJO EN EQUIPO. | 6.CAPACIDAD PROFESIONAL. | 7. MEDIO AMBIENTE FÍSICO. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TOTAL (SI) | 63% | 54% | 59% | 47% | 61% | 72% | 50% |
| TOTAL (A VECES) | 27% | 27% | 28% | 33% | 26% | 20% | 27% |
| TOTAL (NO) | 11% | 18% | 14% | 20% | 12% | 8% | 23% |

**Análisis de las Recomendaciones y Oportunidades de Mejora para la Entidad**

Las recomendaciones que se presentan a continuación surgen de los resultados analizados previamente y se enfocan en identificar **posibilidades y oportunidades de mejora** dentro de la entidad. A partir de estos resultados, se pueden delinear acciones estratégicas para abordar áreas críticas y optimizar el desempeño organizacional.

En este contexto, es fundamental destacar que las variables o dimensiones que registraron los **índices de percepción más bajos** y que, por tanto, requieren **atención prioritaria**, son las siguientes:

a. **Variable 2: Administración del talento humano**

   La percepción en esta área refleja que existen desafíos en la gestión y aprovechamiento del capital humano. La administración del talento humano es esencial para asegurar el desarrollo, el bienestar y la motivación de los empleados. Si esta dimensión muestra bajos índices de percepción, podría estar relacionado con aspectos como una **gestión inadecuada de las competencias**, falta de **oportunidades de crecimiento** profesional o la **distribución desigual de tareas y responsabilidades**. Esto podría estar afectando tanto el rendimiento individual como el colectivo, lo que resalta la necesidad de reforzar las políticas de desarrollo profesional, **capacitación continua** y **gestión del desempeño**.

b. **Variable 4: Comunicaciones e integración**

Los resultados reflejan que la **comunicación interna** y la **integración entre los miembros de la organización** no son percibidas de manera positiva. Esto puede indicar la existencia de barreras en la fluidez de la información, la falta de **cooperación entre equipos de trabajo** o **desalineación en los objetivos y expectativas** de los diferentes niveles jerárquicos. La comunicación es un pilar fundamental para el funcionamiento armónico de cualquier organización, y su deficiencia puede generar malentendidos, duplicidad de esfuerzos o incluso conflictos interpersonales. Para mejorar esta dimensión, es recomendable implementar canales de **comunicación más eficientes**, promover una **cultura de retroalimentación continua**, y fomentar espacios de integración interdepartamental para fortalecer la **colaboración** y el **sentido de pertenencia**.

c. **Variable 7: Medio ambiente físico**

El análisis de esta variable indica que el **ambiente físico de trabajo** es percibido negativamente por los colaboradores, lo que podría reflejar problemas relacionados con **seguridad**, **ergonomía**, **condiciones de higiene** y **comodidad en los espacios laborales**. Un entorno físico deficiente no solo afecta la productividad, sino que también impacta negativamente en la **salud física y emocional** de los empleados. Para abordar esta situación, es necesario llevar a cabo una **revisión exhaustiva de las condiciones laborales**, mejorar la **infraestructura** y garantizar que los espacios de trabajo cumplan con los estándares de **seguridad** y **ergonomía**. Además, debe fomentarse un ambiente que **inspire bienestar** y **motivación**, lo que redundará en una mejora tanto del rendimiento individual como colectivo.

**CONCLUSIÓN**

Las tres variables mencionadas — **Administración del talento humano**, **Comunicación e integración**, y **Medio ambiente físico** — requieren atención urgente, dado que su desempeño no es favorable según los resultados obtenidos. Las recomendaciones planteadas deben ser vistas no solo como medidas correctivas, sino también como **oportunidades de mejora** que pueden fortalecer la estructura organizativa de la entidad. Al abordar estas áreas de manera estratégica, la entidad podrá no solo mejorar la satisfacción y productividad de sus empleados, sino también crear un entorno laboral más saludable, eficiente y motivador, alineado con los objetivos organización.

✓ **Resultados de Auditorias y Planes de mejoramiento.**

Teniendo en cuenta las auditorias internas efectuadas por la oficina de Control Interno en la vigencia 2023 en cuanto al teletrabajo se debera tener en cuenta los Planes de Mejoramiento establecidos donde se debera realizar y fortalecer los siguientes aspectos:

- Actualizar los procedimientos relacionados con el teletrabajo.
- Establecer un cronograma de trabajo de la implmentación del teletrabajo en la Entidad.

✓ **Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2022 – 2031 -Ministerio de Trabajo:** Tiene como objetivo la promoción de la seguridad, la salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales como principales y más importantes tareas que tiene la seguridad y salud en el trabajo y el Sistema General de Riesgos Laborales, pues de ellas depende la razón de ser del mismo y el mejoramiento de la calidad de vida y de trabajo de los colombianos. De acuerdo con este postulado se encaminarán las actividades de este plan con el objetivo establecido por el Ministerio de Trabajo en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031.

Teniendo en cuenta los insumos anteriormente mencionados se establecen las actividades a desarrollar en el presente Plan.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

### 6.1. Metodología:

La metodología que se siguió para establecer el presente plan fue la siguiente

a. Se realizaron mesas de trabajo donde se analizaron los diferentes procesos internos de la Gestión del Talento Humano y se definieron las necesidades de recursos.
b. Se establecieron los diferentes insumos para analizar el diagnostico a tener en cuenta dentro de la Planeación de la implementación del SG SST.
c. Se realizo un cronograma de actividades a llevar a cabo, estableciendo metas, indicadores y evidencia a reportar en cada caso.
d. Se realizara seguimiento continuo al cumplimiento del presente plan.
e. Se identificaran acciones y oportunidades de mejora de acuerdo con los seguimientos realizados.

### 6.2 Cronograma – Plan de Acción

Se definirá según el diagnóstico realizado y la metodología a emplear, indicando la intensidad horaria y el tipo de modalidad. Esta información se incluirá como un documento anexo 1 Plan de Trabajo SG SST.

### 6.3 Indicadores asociados:

| INDICADOR | DEFINICIÓN | FORMULA | PERIODICIDAD |
|---|---|---|---|
| Frecuencia de accidentalidad | Número de veces que ocurren accidentes de trabajo en un periodo determinado | (# de accidentes de trabajo que se presentan en el mes / # de trabajadores en el mes ) X 100 | MENSUAL |
| Severidad de Accidentalidad | Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes | (# de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + # de días cargados en el mes / # de trabajadores en el mes) x 100 | MENSUAL |
| Prevalencia de la Enfermedad Laboral | Número de casos Laboral presentes en una población en un periodo de tiempo. | (# de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en un periodo / promedio de trabajadores en el periodo) x100.000 | ANUAL |
| Incidencia de la enfermedad laboral | Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo. | (# de casos nuevos de enfermedad laboral en un periodo / promedio de trabajadores en el periodo) x100.000 | ANUAL |
| Ausentismo por causa medica | No asistencia del trabajador con incapacidad medica | (# de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / # de días de trabajo programados en el mes) x 100 | MENSUAL |

### 6.4 Seguimiento al Plan de Trabajo

El seguimiento se realizará trimestralmente en mesa de trabajo interna y se reportara a la oficina asesora de planeación del Ministerio del deporte de acuerdo con lo estipulado.

## 7. RECURSOS

Para el desarrollo del presente plan es necesario contar con:

**Recursos economicos:** Los recursos asignados se destinan según las prioridades y necesidades planteadas en el Diagnostico de actividades y se desarrollan según lo asignado para el plan de contratación para el año de vigencia 2025, el total del rubro es $ 200´000.000 El Ministerio del Deporte, destinará recursos económicos y se ejecutan a través del rubro de funcionamiento.

**Recursos Humanos:** Para adelantar la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se cuenta con un Profesional especializado en el Área de SG-SSST, asignado a GIT Talento Humano, con permanencia de tiempo completo el cual es responsable de la planeación, implementación y mantenimiento del sistema, además de contar con el profesional, se cuenta con el apoyo y asesoramiento de los técnicos y profesionales asignados mediante el plan de trabajo de la ARL, para el caso Positiva Compañía de Seguros, sin embargo dicho recurso actual es insuficiente para suplir las necesidades del Ministerio del Deporte, se deberá reforzar el equipo de trabajo.

**Recursos tecnologicos:** Herramientas que se utilizaran para el logro de los objetivos pueden ser fisicos y no fisicos entre los que se encuentran, computadores, impresoras, telefonos, programas de ciberseguridad, bases de datos, redes internas, softwares, aplicaciones entre otras.

## 8. RIESGOS ASOCIADOS

| TIPO DE RIESGO | DESCRIPCIÓN DE RIESGO | CLASIFICACIÓN DEL RIESGO |
|---|---|---|
| **GESTIÓN** | Posibilidad de afectación reputacional por incumplimiento en la ejecución de los planes y programas del proceso de Gestión del talento Humano por insuficiencia en el presupuesto asignado debido a la debil Planeación Estratégico de Talento Humano. | **Ejecución y Administración de Procesos** |
| **SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN** | Posibilidad de afectación reputacional por perdida de información o eliminación indebida de documentos de las Historias Laborales debido a la Inexistencia de lineamientos internos frente a seguimiento y custodia de las dichos documentos. | **Ejecución y Administración de Procesos** |

| | | |
|---|---|---|
| Reviso: | Fabián Darío Romero Moreno –Coordinador GIT Talento Humano | Firma: |
| Proyecto: | Lina María Gutiérrez Rojas – Contratista GIT Talento Humano | Firma: |