

 ATENEA AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 1 de 43

AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA - ATENEA PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO - SGSST- 2026

"Gerenciando Nuestra Salud Integral"

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS
PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 2 de 43

TABLA DE CONTENIDO:

El presente documento contiene los lineamientos del Plan Estratégico del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST- 2026 de la Agencia Atenea, conforme lo establecido en normatividad legal vigente y el diagnóstico de condiciones de salud de servidores y contratistas de la entidad.

Introducción

1. Objetivos	3
2. Alcance	4
3. Definiciones	4
4. Normatividad	9
5. Desarrollo del Plan	11
6. Anexos	43
7. Documentos de Referencia	43
8. Formatos	44
9. Control de Cambios	44

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 3 de 43

INTRODUCCIÓN:

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología –ATENEA– es una entidad estratégica del Distrito Capital, creada para garantizar el acceso equitativo y de calidad a la educación superior, impulsar la investigación científica y promover el desarrollo tecnológico en Bogotá. Su misión se centra en generar oportunidades para la formación profesional, la innovación y la transferencia de conocimiento, contribuyendo al fortalecimiento del capital humano y al progreso social y económico de la ciudad. Gracias a sus programas, Bogotá avanza hacia una sociedad más competitiva, incluyente y preparada para enfrentar los retos del siglo XXI.

La naturaleza misional de la Agencia Atenea exige procesos eficientes y seguros que respalden la gestión académica, administrativa y tecnológica. En este contexto, el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) se convierte en un pilar fundamental para garantizar la protección integral de quienes hacen posible el cumplimiento de los objetivos institucionales. Un entorno laboral seguro y saludable no solo previene accidentes y enfermedades, sino que también potencia la productividad, la innovación y la calidad del servicio educativo que la Agencia ofrece a la ciudadanía.

La implementación del SG-SST, alineada con la misión de la Agencia Atenea promueve el empoderamiento de servidores, contratistas y personal tercerizado en la autogestión de su salud integral. Este enfoque permite intervenir los peligros presentes en el entorno laboral, reducir los niveles de riesgo y evitar la materialización de accidentes y enfermedades laborales. Al fomentar la cultura del autocuidado y la corresponsabilidad, la Agencia fortalece el bienestar físico, mental y social de su equipo humano, consolidando una comunidad laboral consciente y comprometida con su seguridad.

El presente plan se estructura bajo los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), garantizando la mejora continua del SG-SST. En la etapa **Planificar**, se identifican peligros, se evalúan riesgos y se diseñan estrategias preventivas desde la certificación del liderazgo gerencial mediante la adopción de las directrices que rigen el plan. En **Hacer**, se ejecutan las acciones programadas para controlar los riesgos y promover la salud. En **Verificar**, se monitorean los resultados mediante indicadores y auditorías internas. Finalmente, en **Actuar**, se implementan acciones correctivas y de mejora para optimizar el sistema y fortalecer la cultura organizacional en seguridad y salud.

Este plan invita a cada persona a evolucionar del autocuidado hacia la auto gerencia de su salud, entendida como la capacidad de asumir un rol activo en la prevención, el control y la mejora de su bienestar integral. La auto gerencia implica conocimiento, responsabilidad y compromiso con hábitos saludables, participación en las actividades del SG-SST y uso adecuado de los recursos que la Agencia pone a disposición. Juntos, podemos construir un entorno laboral seguro, saludable y sostenible, que refleje la misión de ATENEA y el valor de su talento humano.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 4 de 43

1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de la gestión productiva en Atenea, a través de actividades de promoción y prevención de la salud, identificación, evaluación y control de riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Fomentar la cultura de auto gerencia de la salud integral** en todos los niveles de la organización, promoviendo la responsabilidad individual en la prevención de riesgos laborales y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social.
- **Desarrollar estrategias educativas y de sensibilización** que fortalezcan el conocimiento sobre los peligros y riesgos presentes en el entorno laboral, así como las estrategias para su control, incentivando la toma de decisiones informadas por parte de cada persona.
- **Implementar mecanismos participativos** que permitan a servidores, contratistas y personal tercerizado involucrarse activamente en la identificación de peligros, reporte de condiciones inseguras y construcción de soluciones preventivas.
- **Garantizar el acceso a herramientas y recursos** que faciliten la autogestión de la salud, incluyendo asesorías personalizadas, jornadas de promoción de hábitos saludables y sistemas tecnológicos para el seguimiento del bienestar integral.
- **Establecer indicadores de corresponsabilidad** que midan el nivel de participación y compromiso de los trabajadores en las actividades del SG-SST, orientando la mejora continua hacia la consolidación de entornos laborales seguros y saludables.
- **Integrar la auto gerencia de la salud** como un eje transversal en los planes y programas del SG-SST, asegurando que cada acción institucional refuerce la autonomía y el empoderamiento del talento humano en el cuidado de su salud.

2. ALCANCE

Este plan aplica a todos los servidores públicos y contratistas de la Agencia Distrital ATENEA durante la vigencia 2026, abarcando visitantes, pasantes y personal tercerizado.

3. DEFINICIONES

A continuación, presentamos definiciones básicas que brindan las bases para el presente plan (tomadas de la NTC ISO 45001:2018):

- **Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los servidores públicos y contratistas o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 5 de 43

suministre el empleador. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de servidores públicos y contratistas de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, Artículo 3).

- **Accidente grave:** aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3).
- **Acción correctiva:** acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.) Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para lograr mejoras en el desempeño.
- **Alta dirección:** persona o grupo de personas que dirige y controla una organización al más alto nivel. Tiene el poder para delegar autoridad y proporcionar recursos dentro de la organización.
- **Competencia:** capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar los resultados previstos.
- **Consulta:** búsqueda de opiniones antes de tomar una decisión.
- **Lugar de trabajo:** lugar bajo el control de la organización donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo.
- **Metodología del Diamante de Amenazas – IDIGER (FOPAE):** La metodología del diamante permite identificar, clasificar y analizar amenazas según cuatro dimensiones: **origen, impacto, frecuencia y vulnerabilidad**. Las amenazas se entienden como eventos potenciales que pueden afectar la integridad física de las personas, la infraestructura, la operación institucional o el entorno. La vulnerabilidad, por su parte, se refiere al grado de exposición y capacidad de respuesta de la entidad frente a dichas amenazas. En el caso de la Agencia Atenea, cuya operación se desarrolla en sedes administrativas, espacios de atención al público y entornos académicos, el análisis debe considerar tanto los riesgos naturales como los tecnológicos y sociales.
- **Parte interesada:** persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.
- **Participación:** acción y efecto de involucrar en la toma de decisiones.
- **Peligro:** fuente con potencial para causar lesiones y deterioro de la salud.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 6 de 43

- **Riesgo:** efecto del a incertidumbre, siendo una combinación de las consecuencias de un evento y la probabilidad asociada de que ocurra.
- **Trabajador:** persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la organización.

A continuación, presentamos las definiciones y conceptos descritos en la legislación Colombiana (tomadas del Decreto 1072 de 2015):

- **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 potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** actividad que no forma parte de la operación normal dela organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Amenaza:** peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- **Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: i.) Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 7 de 43

los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. ii) Hacer: Implementación de las medidas planificadas. iii) Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. iv) Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **Concepto de peligro y nivel de riesgo según la GTC 45:** La GTC 45 define el **peligro** como cualquier fuente, situación o acto con potencial de causar daño en términos de lesión, enfermedad, deterioro de la salud o afectación a la integridad física o mental de las personas. El **riesgo**, por su parte, es la probabilidad de que ese peligro se materialice, considerando la exposición, la vulnerabilidad y las consecuencias. En el contexto de la Agencia Atenea, donde predominan actividades administrativas, académicas, de campo y de atención a la ciudadanía, los peligros deben ser identificados, evaluados y controlados de forma sistemática, con base en la matriz de peligros y riesgos establecida por el SG-SST.
- **Descripción sociodemográfica:** perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Efectividad:** logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** 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.
- **Emergencia:** situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 8 de 43

trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

- **Evaluación del riesgo:** proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro:** proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- **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.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **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.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 9 de 43

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA:

4.1 Requisitos legales aplicables

- **Ley 9 de 1979:** “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”
- **Resolución 2400 de 1979:** “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.”
- **Resolución 2013 de 1986:** Emitida por el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
- **Ley 55 de 1993:** Emitida por el Congreso de Colombia. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990.
- **Decreto 1295 de Ley 1994:** Emitido por el ministro del Gobierno de la República de Colombia. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Decreto 93 de 1998:** “Por el cual se adopta el plan nacional para la prevención y atención de desastres”
- **Ley 776 de 2002:** “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.”
- **Ley 1010 de 2006:** Emitida por el Congreso de la República. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Resolución 2346 de 2007:** Emitida por el Ministerio de Protección Social. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Resolución 2646 de 2008:** Del Ministerio de la Protección Social. Por la cual 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.
- **Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 10 de 43

- **Resolución 652 de 2012:** Emitida por el Ministerio del Trabajo. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1356 de 2012:** Emitida por el Ministerio del Trabajo. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- **Decreto 1477 de 2014:** “Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”
- **Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 52 de 2017:** “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”
- **Resolución 0312 de 2019:** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **Resolución 773 de 2021:** Emitida por el Ministerio del Trabajo. Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.
- **Resolución 2764 de 2022:** Emitida por el Ministerio del Trabajo. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

4.2 Requisitos Institucionales: El Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia Atenea cuenta con tres puntos de partida para su formulación en cada vigencia, los cuales, son de obligatoria consulta y cumplimiento a saber:

- **Internacional: objetivos de desarrollo sostenible agenda 2030 establecidos por la ONU.**

De los cuales, se han implementado en el presente plan el ODS No. 3 – Salud y Bienestar; el ODS No. 5 – Igualdad de género, ODS No. 10 – Reducción de las desigualdades, ODS No. 16 – paz, justicia e instituciones sólidas y el ODS No. 17 – Alianzas para lograr los objetivos.

- **Nacional: Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 del Ministerio del Trabajo.**

Establecido mediante la Resolución 3077 de 2022, expedida por el Ministerio del Trabajo, se adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para el periodo 2022-2031,

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 11 de 43

estructura en siete líneas estratégicas que resaltan la transversalidad y la cobertura del SGRL, la necesidad de garantizar la salud de la población trabajadora, el fortalecimiento institucional, el fomento de la cultura de autocuidado —que debe iniciar desde edades tempranas (población en edad escolar)—, la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral, la reincorporación laboral, la investigación técnico-científica y la humanización de la gestión como un elemento a resaltar.

- **Distrital: Plan Distrital de Seguridad y Salud en el Trabajo del DASCD.**

Acorde con el Plan Distrital de SST del DASCD, Salud en línea es la estrategia que debe implementarse en las entidades del Distrito Capital, mediante la plataforma SIDEAP que permita monitorear los estándares y controles establecidos al interior de las mismas para prevenir la generación de condiciones y/o actos inseguros que den lugar a accidentes o enfermedades de origen laboral, al mismo tiempo, que se promueve el autocuidado como principal aliado en el mantenimiento de la salud integral de manera óptima.

5. DESARROLLO

El desarrollo del Plan Estratégico del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST- 2026, se orienta a promover en los servidores públicos y contratistas de la Agencia Atenea, la adopción del cuidado desde su propia salud desde la Autogestión, denominando este plan “*Gerenciando Nuestra Salud Integral*”, pues corresponde a cada persona el pilotaje de su estado de salud haciendo buen uso de los insumos entregados por la entidad.

A continuación, se registran las etapas y los resultados obtenidos en su implementación, mediante las cuales fue construido el presente plan:

5.1 Articulación al mapa de procesos

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Atenea se articula bajo un enfoque por procesos que permite integrar la prevención, el bienestar y el cumplimiento normativo en cada dimensión operativa de la entidad. Este enfoque reconoce que la seguridad y salud no son funciones aisladas, sino componentes transversales que deben estar presentes en la planificación estratégica, la ejecución misional, el soporte administrativo y la evaluación institucional. Al adoptar este modelo, el SG-SST se convierte en un sistema vivo, capaz de adaptarse a las necesidades de los grupos de valor, responder a los riesgos emergentes y fortalecer la cultura organizacional desde la corresponsabilidad.

En los **procesos estratégicos**, el SG-SST interactúa mediante la gestión de comunicaciones para promover campañas de prevención, el direccionamiento estratégico para alinear los objetivos de salud laboral con la misión institucional, y la gestión del conocimiento e innovación para incorporar buenas prácticas y tecnologías que mejoren las condiciones de trabajo. La gestión de TIC también es clave, al facilitar plataformas para el reporte de incidentes, capacitaciones virtuales y seguimiento de indicadores.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 12 de 43

En los **procesos misionales**, el SG-SST garantiza que la gestión de educación posmedia, el servicio a la ciudadanía y la ciencia, tecnología e innovación se desarrollen en ambientes seguros, éticos y legalmente conformes, protegiendo tanto al talento humano como a los beneficiarios de los servicios.

Respecto a los **procesos de apoyo**, el SG-SST se vincula directamente con la gestión del talento humano en la evaluación de condiciones de salud, diseño de programas de bienestar y prevención de riesgos psicosociales. En la gestión administrativa, jurídica, documental, contractual y financiera, el sistema asegura que las decisiones se tomen con criterios de seguridad, trazabilidad y cumplimiento normativo, incluyendo la contratación de servicios seguros y la custodia de información sensible.

Finalmente, en los **procesos de evaluación**, el SG-SST se fortalece a través del control interno, que verifica el cumplimiento de estándares, y el control disciplinario, que permite corregir conductas que pongan en riesgo la integridad física o mental de los colaboradores. Así, el SG-SST no solo cumple con la normatividad colombiana, sino que se convierte en un eje articulador de la sostenibilidad institucional.

5.2 Partes interesadas pertinentes (grupos de valor)

A partir del análisis del mapa de procesos de la Agencia Atenea y considerando el enfoque transversal del SG-SST, se pueden identificar varias partes interesadas internas y externas pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se describe cada grupo clave:

- **Servidores y contratistas (parte interesada interna)**

Los servidores públicos, colaboradores de planta y contratistas representan el núcleo operativo de la Agencia Atenea. Su bienestar físico, mental y social es esencial para el cumplimiento de los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y evaluación. La Agencia Atenea contribuye a su cuidado mediante la implementación de actividades de promoción y prevención, evaluaciones médicas periódicas, capacitaciones en riesgos laborales, y adecuación de espacios seguros y ergonómicos. Además, a través de la gestión del talento humano y el control interno, se garantiza el cumplimiento de la normatividad vigente (Resolución 0312 de 2019 y Ley 1562 de 2012), fomentando una cultura de autocuidado, corresponsabilidad y mejora continua.

- **Ciudadanía beneficiaria de servicios educativos y científicos (parte interesada externa)**

Los estudiantes, investigadores y ciudadanos que acceden a los servicios de educación posmedia, ciencia, tecnología e innovación son grupos de valor externos que interactúan directamente con los entornos físicos y virtuales de la Agencia. Aunque no son trabajadores, su seguridad durante actividades académicas, eventos, visitas o prácticas es responsabilidad institucional. Atenea protege a estos grupos mediante protocolos de bioseguridad, señalización adecuada, simulacros, accesibilidad universal y gestión de riesgos en espacios compartidos. El SG-SST se articula con la gestión misional para asegurar que los servicios se presten en condiciones seguras, inclusivas y respetuosas de la dignidad humana.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 13 de 43

- **Entidades aliadas, proveedores y contratistas externos (parte interesada externa)**

Los aliados estratégicos, proveedores de bienes y servicios, y contratistas externos que interactúan con los procesos contractuales, financieros y jurídicos también son partes interesadas relevantes. La Agencia Atenea vela por su seguridad mediante cláusulas contractuales que exigen cumplimiento del SG-SST, validación de condiciones laborales seguras, y supervisión técnica en la ejecución de obras o servicios. A través de la gestión contractual y documental, se promueve la trazabilidad de los compromisos en salud ocupacional, y se fortalece la cadena de valor institucional con criterios éticos, legales y preventivos.

- **Organismos de control y entes reguladores (parte interesada externa)**

Las entidades como el Ministerio de Trabajo, ARL, y entes de control disciplinario e interno son actores externos que supervisan el cumplimiento del SG-SST. La Agencia Atenea interactúa con ellos mediante reportes periódicos, auditorías, inspecciones y planes de mejora derivados de hallazgos. De igual manera al interior de la Agencia, desde los procesos de gestión de control interno y gestión de control disciplinario se mantiene la trazabilidad de las acciones correctivas y preventivas, garantizando que la seguridad y salud en el trabajo no solo se implementen, sino que se evalúen y fortalezcan continuamente. Esta relación asegura transparencia, legalidad y confianza institucional.

5.3 Caracterización de la población Atenea con enfoque de salud

La caracterización de la población de la Agencia Atenea desde un enfoque en salud debe partir del análisis integral de los resultados obtenidos en las valoraciones médico-ocupacionales, incluyendo exámenes de ingreso, periódicos y de retiro. Estos diagnósticos permiten identificar condiciones prevalentes como enfermedades osteomusculares, riesgos psicosociales, afecciones cardiovasculares o respiratorias, y factores de vulnerabilidad asociados al tipo de labor desempeñada.

En cuanto al perfil sociodemográfico de los contratistas, es fundamental reconocer que este grupo suele presentar una alta diversidad en términos de edad, nivel educativo, experiencia laboral, condiciones económicas y cobertura en salud. Por ello, la Agencia Atenea debe caracterizar a esta población con criterios de inclusión, asegurando que los contratistas sean evaluados médicamente, reciban formación en riesgos laborales, y cuenten con entornos seguros para el desarrollo de sus actividades. Esta caracterización sociodemográfica permite visibilizar sus necesidades, reducir la inequidad en el acceso a la salud ocupacional y fortalecer el cumplimiento del SG-SST en todos los niveles de vinculación. A continuación se detalla esa información:

5.3.1 Servidores de planta

Los servidores de planta de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea- prestan sus servicios en modalidad híbrida, toda vez que en la entidad se ha implementado el Teletrabajo suplementario, por lo cual, deben asistir a la oficina tres (3) días a la semana mientras que los dos restantes desarrollan sus labores en su oficina en casa. En tal virtud, se ha adelantado la

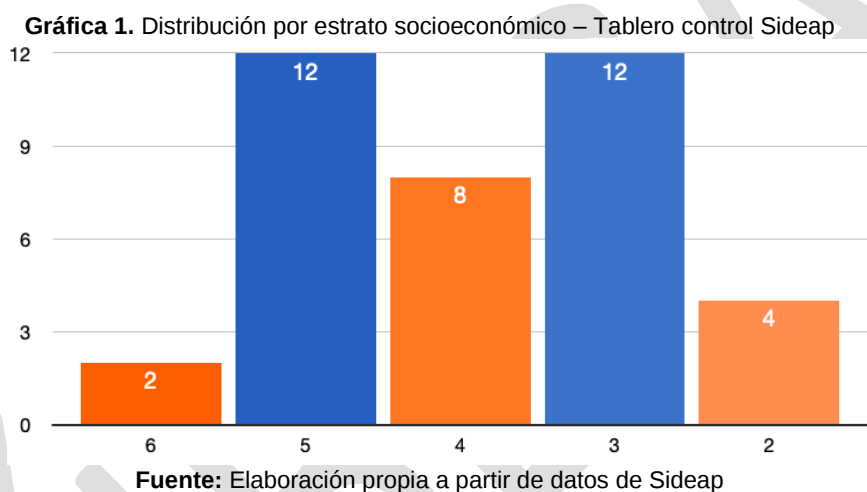
Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 14 de 43

caracterización de este Grupo por Exposición Similar -GES- (*grupo de personas que tienen una exposición comparable al mismo peligro, por lo que sus niveles de riesgo y las medidas preventivas que necesitan también son similares*), acorde con las características de mayor relevancia en materia de impacto a la salud en el trabajo. A continuación, se detalla esta información:

- Estrato socioeconómico y desplazamiento: La planta de personal de la Agencia Atenea, está conformada por 38 personas, que deben desplazarse desde diferentes puntos de la ciudad a las instalaciones de la Agencia acorde con el estrato socioeconómico de residencia, como se ilustra a continuación:



En consecuencia, desde el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, específicamente desde la política de seguridad vial, deben emprenderse acciones de sensibilización sobre conductas seguras en la vía, pues el lugar de residencia de las personas en la ciudad de Bogotá incide de manera directa en la seguridad vial, ya que condiciona los patrones de desplazamiento, los tiempos de viaje y las modalidades de transporte utilizadas. Quienes residen en localidades periféricas suelen enfrentar trayectos más largos y complejos, lo que incrementa la exposición al riesgo vial por mayor tiempo en la vía, mayor interacción con múltiples modos de transporte (peatones, bicicletas, motocicletas, buses y vehículos particulares).

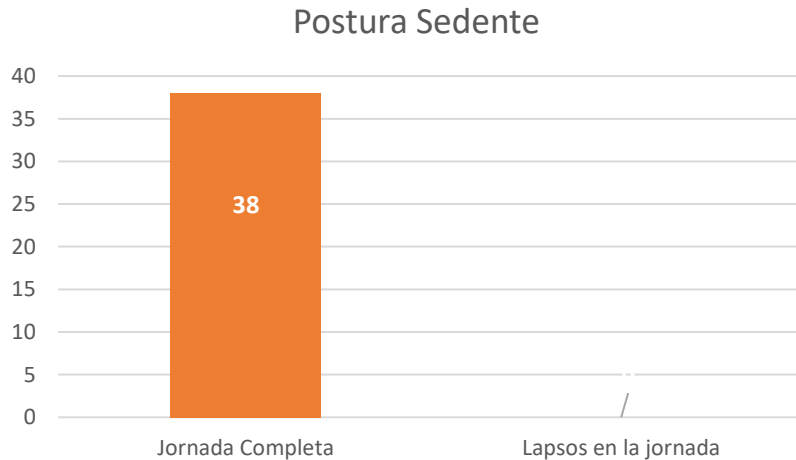
- Posturas en video terminal: Los servidores de la Agencia Atenea, prestan sus servicios en las instalaciones de la Agencia Atenea y/o en su oficina en casa, asumiendo una postura mantenida permanente.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 15 de 43

Gráfica 2. Distribución por posturas en el video terminal – Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

Teniendo en cuenta que el 100% de la población de planta de la Agencia Atenea desempeña sus funciones predominantemente en posición sedente, está expuesta a riesgos derivados del sedentarismo, entendido como la falta de actividad física suficiente para mantener una salud óptima. Este estilo de trabajo prolongado frente a pantallas y escritorios favorece la aparición de síntomas osteomusculares como dolor lumbar, rigidez cervical, tensión en hombros, y entumecimiento en extremidades, producto de posturas mantenidas y ausencia de pausas activas. Además, el sedentarismo compromete la salud cardiovascular al reducir la capacidad aeróbica, favorecer el aumento de peso, elevar los niveles de colesterol y presión arterial, y disminuir la eficiencia circulatoria. A esto se suma el impacto del estrés laboral, que genera contracción involuntaria y sostenida de grupos musculares —especialmente en cuello, espalda y mandíbula— lo que intensifica el dolor físico y puede desencadenar picos de hipertensión arterial. Esta interacción entre inactividad, tensión emocional y carga postural exige una intervención integral desde el SG-SST, que promueva pausas activas, ergonomía, gestión emocional y cultura del autocuidado.

- Edad y género: la planta de la Agencia Atenea está conformada por 38 personas, con una edad promedio de 42,1 años, lo que indica una concentración mayoritaria en edades adultas intermedias.

Gráfica 3. Distribución por grupo etario – Tablero control Sideap



Fuente: Datos de Sideap Noviembre 2025

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 16 de 43

La distribución por sexo muestra 24 mujeres y 14 hombres, con promedios de edad muy similares (41,6 años en mujeres y 42 años en hombres), lo cual sugiere necesidades relativamente homogéneas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). En este contexto etario, las principales necesidades se orientan a la prevención de trastornos musculoesqueléticos, especialmente asociados a posturas prolongadas, trabajos sedentarios o repetitivos, así como al fortalecimiento de acciones ergonómicas y pausas activas. De igual forma, cobra especial relevancia la gestión de riesgos psicosociales, dado que en esta etapa de la vida suelen coexistir altas responsabilidades laborales, familiares y personales, lo que puede incrementar los niveles de estrés, carga mental y fatiga. Adicionalmente, es prioritario reforzar la vigilancia de la salud, con énfasis en la detección temprana y control de enfermedades crónicas no transmisibles, la promoción de estilos de vida saludables y la adaptación de condiciones de trabajo que favorezcan el bienestar y la capacidad laboral a largo plazo.

5.3.2 Prestadores de servicios

Los contratistas de prestación de servicios de la Agencia Atenea que desarrollan sus actividades en campo, en contacto directo con los beneficiarios de los programas, enfrentan una serie de riesgos laborales que tienen un impacto directo y significativo en su salud física y mental. Al no estar sujetos a una jornada laboral fija ni a una presencia constante en la oficina, estos profesionales operan en condiciones de alta movilidad, exposición ambiental variable, y exigencias de productividad que se concentran en la entrega de productos contra reloj. Esta dinámica puede generar sobrecarga física por desplazamientos frecuentes, exposición a condiciones climáticas adversas, y falta de acceso inmediato a servicios médicos o espacios seguros. En términos psicosociales, la presión por cumplir entregables sin una estructura horaria clara puede derivar en estrés crónico, ansiedad, alteraciones del sueño y desgaste emocional, especialmente cuando se trabaja con poblaciones vulnerables o en contextos de alta demanda social. Por ello, el SG-SST debe contemplar estrategias específicas para esta población, como valoraciones médicas periódicas, estrategias de autocuidado en campo, canales de comunicación efectivos y mecanismos de inclusión en las acciones preventivas, garantizando que la flexibilidad contractual no se traduzca en desprotección en materia de salud y seguridad.

En tal virtud, es necesario implementar acciones acordes con las necesidades de las personas de la Agencia, que, para el caso en particular, presenta las siguientes características

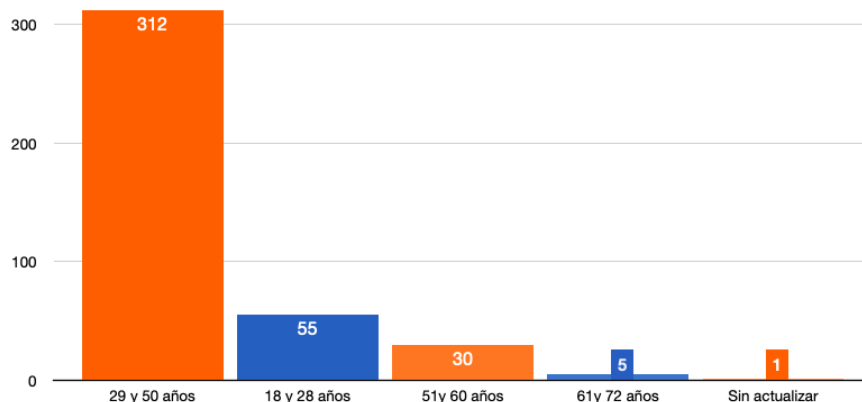
- **Edad:** La población vinculada mediante contrato de prestación de servicios, se encuentra en un rango etario aproximado entre **22 y 63 años**, teniendo una mayor tendencia a las edades entre **30 y 50 años**, lo que indica una población laboralmente madura y con experiencia. A continuación, la distribución por edad en la siguiente gráfica:

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 17 de 43

Gráfica 4. Distribución por grupo etario – Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

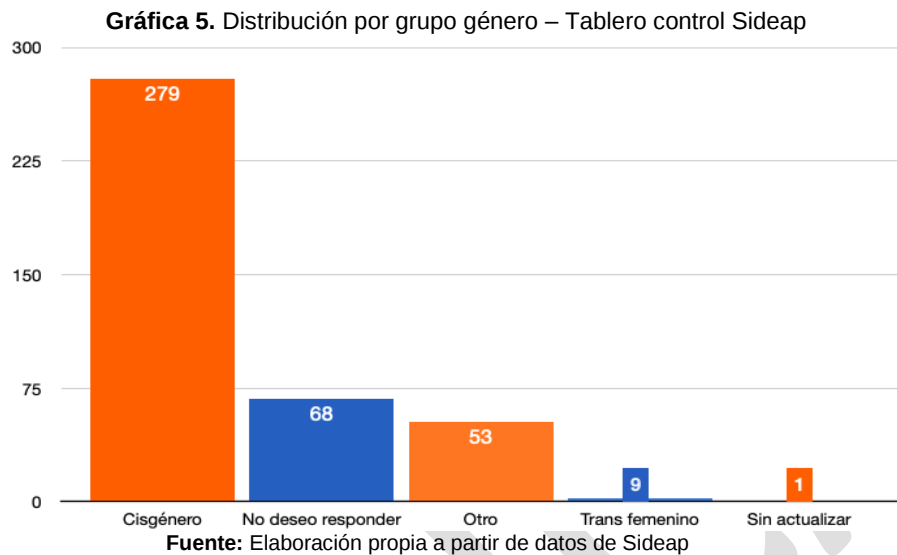
En términos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), esta distribución etaria implica necesidades diferenciadas. La población joven (18–28 años) requiere acciones enfocadas en inducción, formación preventiva, desarrollo de hábitos seguros y autocuidado, debido a menor experiencia laboral y mayor propensión a conductas de riesgo. El grupo mayoritario (29–50 años), por su alta carga laboral y permanencia prolongada en el trabajo, demanda estrategias orientadas a la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, promoción del balance vida–trabajo y vigilancia de enfermedades laborales asociadas al sedentarismo y al estrés. En cuanto a las personas entre 51 y 60 años, se vuelve prioritario fortalecer la vigilancia de la salud, la adaptación de puestos de trabajo, la prevención de trastornos musculoesqueléticos y el control de enfermedades crónicas. Finalmente, el grupo de 61 a 72 años, aunque pequeño, requiere un enfoque diferencial que incluya medidas de reubicación laboral, ajustes razonables, prevención de caídas, pausas activas adaptadas y seguimiento médico estrecho, con el fin de garantizar condiciones seguras, dignas y acordes con su capacidad funcional.

- Género: La entidad refleja diversidad de género y reconocimiento de identidades no binarias, aunque con predominio femenino. A continuación, la distribución por género en la siguiente gráfica:

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 18 de 43



Con base en la información presentada en la gráfica sobre contratos por identidad de género, se evidencia una población mayoritariamente cisgénero (279 personas, 69,4 %), acompañada de un grupo significativo de personas que prefieren no responder su identidad de género (68 personas, 16,7 %), así como de personas que se reconocen en otras identidades de género (53 personas, 13,2 %) y, en menor proporción, mujeres trans (2 personas, 0,5 %), además de un pequeño porcentaje sin actualización. Esta distribución plantea la necesidad de un enfoque integral y diferencial en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que reconozca tanto las condiciones comunes de riesgo como las particularidades asociadas a la identidad de género. Para la población cisgénero, es fundamental continuar fortaleciendo acciones generales de prevención de riesgos ergonómicos, psicosociales y físicos, acordes con la naturaleza de los cargos desempeñados. En el caso de las personas que se identifican con otras identidades de género, mujeres trans o que no desean declarar su identidad, se vuelve prioritario asegurar ambientes laborales seguros, libres de discriminación, acoso y violencia, así como garantizar la confidencialidad de la información y el acceso equitativo a los programas de vigilancia de la salud. Adicionalmente, el SG-SST debe incorporar estrategias de sensibilización y formación en enfoque de género y diversidad, con el fin de disminuir factores de riesgo psicosocial, fortalecer el bienestar emocional y promover una cultura organizacional inclusiva, donde todas las personas puedan desempeñar su labor en condiciones de dignidad, respeto y protección de la salud.

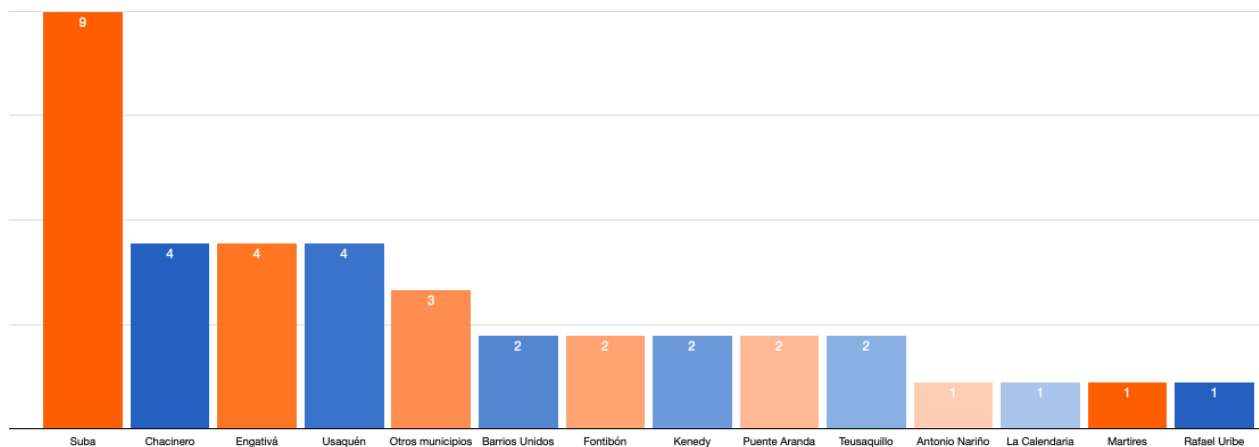
- Estrato socioeconómico y desplazamiento: Los contratistas de la Agencia Atenea, deben desplazarse de su lugar de residencia, que es directamente proporcional, al estrato socioeconómico en el que residen

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 19 de 43

Gráfica 6. Distribución por localidad de residencia – Tablero control Sideap



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sideap

Se observa en la información presentada en la gráfica una clara concentración de la población en la localidad de Suba (9 personas), seguida por la localidad de Chapinero, Engativá y Usaquén (cada una con 4 personas), seguida por la localidad de otros municipios, mientras que las localidades Barrios Unidos, Fontibón, Kennedy, Puente Aranda y Teusaquillo (cada una con 2 personas) representan y las otras localidades tienen participación menor. Esta distribución evidencia que la mayoría de las personas residen en localidades que implican desplazamiento largo, lo cual tiene implicaciones relevantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en abordar riesgos asociados a seguridad vial por desplazamientos diarios, uso intensivo del transporte público o mixto y exposición a factores como congestión vial, contaminación ambiental y fatiga, que inciden en la salud física y mental.

5.3.3 Diagnóstico de necesidades en prevención y promoción

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea-, adelanta el diagnóstico en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación de dos metodologías: la Guía Técnica Colombiana 45 para la identificación de peligros y su nivel de riesgo, y, la estructura diamante para establecer las amenazas acordes con el grado de vulnerabilidad que presenta la entidad. A continuación, se presentan los mapas de calor correspondientes a cada una:

5.3.3.1 Identificación de peligros y valoración de riesgos

A partir del análisis institucional y el entorno laboral de Atenea, se identifican los siguientes peligros relevantes con su nivel de riesgo donde verde representa riesgo residual y/o nulo, amarillo riesgo tolerable, naranja riesgo importante o significativo, y, rojo riesgo intolerable:

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 20 de 43

Tabla 1. Mapa de calor por peligros y su nivel de riesgo – Ipevar GTC45

CLASIFICACIÓN PELIGROS							
DESCRIPCIÓN PELIGRO	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de Seguridad	Fenómenos Naturales
	Virus	Ruido (Impacto intermitente y continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Jornadas de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación)	Postura (Prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacional)	Accidentes de tránsito (accidentes por actos inseguros)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (Luz visible por exceso o deficiencia)	Gases y Vapores	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento)	Manipulación manual de cargas	Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público)	Terremoto
	Hongos	Vibración (Cuerpo entero, segmentario)	Almacenamiento	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Movimiento repetitivo	Locativo (Almacenamiento, superficie de trabajo, condiciones de orden y aseo)	Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas)
	Ricketsias	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta o infraroja)	Material Particulado	Condiciones de la Tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía)	Esfuerzo	Tecnológico (Explosión, fuga, derrame, incendio)	Vendaval
	Parásitos		Fibras				Inundación
	Picaduras		Líquidos (nieblas y rocíos)				Derrumbe
	Mordeduras		Humos metálicos y no metálicos				
	Fluidos o excrementos						

Fuente: Datos de Arl Positiva 2025

Recomendaciones: Acorde con los resultados obtenidos de la identificación de peligros, valoración de riesgos y estimación de controles, las acciones se enfocarán en:

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 21 de 43

Acciones concretas por color según la GTC 45

☒ Verde – Riesgo bajo - Acciones recomendadas:

- **Mantener controles existentes:** Verificar que los protocolos actuales estén documentados y vigentes.
- **Capacitación periódica:** Reforzar conocimientos básicos sobre el peligro en cuestión.
- **Monitoreo rutinario:** Incluir el peligro en inspecciones regulares sin prioridad alta.
- **Registro de incidentes:** Asegurar que cualquier evento relacionado se documente para detectar cambios.

☒ Amarillo – Riesgo medio - Acciones recomendadas:

- **Revisión de controles existentes:** Evaluar si son suficientes o requieren refuerzo.
- **Implementación de mejoras:** Introducir nuevas barreras, señalización, o rediseño de procesos.
- **Capacitación específica:** Enfocada en el peligro y su impacto potencial.
- **Seguimiento activo:** Incluir en el plan de trabajo del COPASST y al comité operativo de emergencias.

☐ Gris – Riesgo no valorado o sin información - Acciones recomendadas:

- **Diagnóstico técnico:** Solicitar medición ambiental, evaluación ergonómica y análisis físico según el tipo de peligro.
- **Consulta con expertos:** Incluir profesionales de salud, seguridad industrial o ingeniería de la Arl o del operador de medicina empresarial de la entidad.
- **Actualización de matriz:** Una vez obtenida la información, reevaluar el nivel de riesgo.
- **Comunicación interna:** Informar al personal que el peligro está en estudio y se tomarán medidas.

5.3.3.2 Análisis de Amenazas y Vulnerabilidad en emergencias, contingencias y desastres:

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea ha incorporado la estructura diamante del IDIGER como herramienta metodológica para fortalecer la gestión del riesgo. A través de este modelo, la Agencia logra identificar de manera sistemática las amenazas que pueden afectar a las personas que se encuentran dentro de sus instalaciones y evalúa su grado de vulnerabilidad frente a emergencias, considerando factores físicos, sociales y organizacionales. Esta implementación permite construir diagnósticos más precisos, orientar planes de prevención y respuesta, y articular acciones con los comités de seguridad y salud en el trabajo, garantizando que la comunidad académica disponga de protocolos claros y efectivos para la protección de la vida, la continuidad de las actividades y la resiliencia institucional.

A continuación, se presenta la clasificación de las amenazas existentes acorde con su nivel de vulnerabilidad:

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 22 de 43

Mapa 1. amenazas acordes con vulnerabilidad – Matriz diamante IDIGER elaboración ARL Positiva 2025

CONSOLIDADO ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD																
ANÁLISIS DE AMENAZA			ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD												NIVEL DE RIESGO	
			PERSONAS				RECURSOS			SISTEMAS						
AMENAZA	CALIFICACIÓN	COLOR ROMBO	Gestión Organizó.	Capacity y Entrenam.	Caract. de Seguridad	COLOR ROMBO	Suministros	Edific.	Equipos	COLOR ROMBO	Servicios	Sistemas Altemos	Recuper.	COLOR ROMBO	RESULTADO DIAMANTE	INTERPRETACIÓN
Vientos o vendavales	POSIBLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Lluvias o granizadas	POSIBLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Pandemias	PROBABLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Epidemias y plagas	PROBABLE		0,59	0,27	0,35	1,20	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Incendio	POSIBLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Explosión	POSIBLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Fugas	POSIBLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Intoxicaciones	POSIBLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Accidentes vehiculares	PROBABLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Asalto - Hurto	PROBABLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Terrorismo	POSIBLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO
Desorden civil - Asonadas	POSIBLE		0,56	0,27	0,35	1,17	0,45	0,44	0,50	1,39	0,57	0,75	0,44	1,77		BAJO

Fuente: Datos de ARL Positiva

Recomendaciones: Acorde con lo identificado mediante la implementación de la metodología diamante en la Agencia Atenea, las acciones concretas a implementar por color son las siguientes:

● Verde – Riesgo bajo

Interpretación: El riesgo es controlable con medidas existentes, pero requiere seguimiento para evitar que aumente.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 23 de 43

Acciones recomendadas por categoría:

PERSONAS

- **Capacitación continua:** Mantener programas de formación sobre primeros auxilios, evacuación, bioseguridad y autocuidado.
- **Simulacros periódicos:** Realizar ejercicios de respuesta ante amenazas naturales y sanitarias.
- **Comunicación preventiva:** Difundir mediante comunicación interna información sobre riesgos estacionales (lluvias, vendavales) y medidas de protección.

RECURSOS

- **Mantenimiento preventivo:** Revisar periódicamente sistemas eléctricos, sanitarios y estructurales.
- **Inventario actualizado:** Asegurar disponibilidad de insumos básicos (botiquines, linternas, extintores).
- **Protección física:** Verificar que ventanas, techos y drenajes estén reforzados ante lluvias o vendavales.

SISTEMAS

- **Pruebas de respaldo:** Validar que sistemas de información tengan copias de seguridad funcionales.
- **Alertas internas:** Mantener canales activos para comunicar emergencias (radio, correo, mensajería).
- **Revisión organizativa:** Asegurar que los roles de respuesta estén claros y documentados.

Así mismo, con el fin de monitorear el nivel de vulnerabilidad de Atenea en atención con las amenazas inherentes, se recomienda

- **Reevaluación anual:** Aunque el riesgo es bajo, se debe actualizar la matriz cada 12 meses o tras eventos relevantes.
- **Vigilancia ambiental:** Monitorear condiciones climáticas locales para anticipar vendavales o lluvias intensas.
- **Integración con COPASST y CCL:** Incluir este análisis en los planes de trabajo de los comités para reforzar la cultura preventiva.

5.3.3.3 Diagnóstico de condiciones de salud planta:

El diagnóstico de condiciones de salud en el entorno laboral tiene como propósito fundamental identificar de manera temprana los factores de riesgo, alteraciones funcionales y enfermedades prevalentes que pueden afectar el bienestar, la productividad y la seguridad de los trabajadores. Este proceso, realizado mediante valoraciones médicas ocupacionales, permite caracterizar el estado físico, mental y social de la población laboral, facilitando la toma de decisiones informadas desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Al conocer las condiciones reales de salud de servidores de planta, contratistas, pasantes y personal tercerizado, la entidad puede diseñar e

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 24 de 43

implementar estrategias de promoción, prevención, vigilancia epidemiológica y adecuación ergonómica, alineadas con las necesidades específicas de cada grupo. Así, el diagnóstico no solo cumple una función normativa, sino que se convierte en una herramienta estratégica para proteger la vida, optimizar el desempeño institucional y construir una cultura organizacional basada en el cuidado mutuo y la corresponsabilidad. A continuación, se relaciona la información más relevante:

Tabla 2. Resultados por sistema – Diagnóstico de condiciones de salud

DIAGNÓSTICO EXÁMEN MÉDICO	PORCENTAJE
Aumento anormal de peso	25%
Trastorno del almacenamiento de lípidos, no especificado	20%
Obesidad, no especificada	20%
Hipotiroidismo, no especificado	10%
Otras anemias por deficiencia de folatos	5%

Fuente: informe condiciones de salud Compensar

Estos datos evidencian que **el 65% de los servidores presentan alteraciones relacionadas con el metabolismo lipídico, el peso corporal y el funcionamiento endocrino**, lo que puede derivar en enfermedades cardiovasculares, diabetes tipo 2, fatiga crónica, y disminución del rendimiento laboral.

El 10% adicional con hipotiroidismo sugiere disfunciones hormonales que afectan el metabolismo basal, mientras que la anemia por deficiencia de folatos (5%) puede comprometer la oxigenación celular y la capacidad cognitiva. Para abordar esta situación, el SG-SST de la Agencia Atenea debe implementar un plan integral de intervención que combine acciones de promoción, prevención, seguimiento clínico y educación, a partir de lo siguiente:

- Programa de vigilancia epidemiológica para enfermedades metabólicas

- Seguimiento médico periódico a personas con diagnóstico confirmado.
- Evaluación de indicadores como IMC, perímetro abdominal, perfil lipídico y glicemia.
- Articulación con EPS y ARL para manejo clínico especializado.

- Campañas de promoción de hábitos saludables

- Talleres sobre nutrición consciente, lectura de etiquetas, y preparación de alimentos saludables.
- Actividades físicas grupales (pausas activas, caminatas, yoga laboral).
- Incentivos institucionales para la adopción de estilos de vida saludables.

- Intervenciones ergonómicas y psicosociales

- Revisión de la carga laboral y su relación con el sedentarismo y el estrés.
- Diseño de estaciones de trabajo que favorezcan la movilidad.
- Estrategias de gestión emocional para reducir el impacto del estrés en el sistema endocrino.

- Educación en autocuidado y gerencia de la salud

- Materiales didácticos sobre el funcionamiento del sistema metabólico y endocrino.
- Espacios de consulta individual para orientación médica y nutricional.
- Promoción del empoderamiento en salud como parte de la cultura institucional.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 25 de 43

Tabla 3. principales diagnósticos por sistema cardiovascular, Diagnóstico de condiciones de salud

DIAGNÓSTICO EXÁMEN MÉDICO	PORCENTAJE
Lectura elevada de la presión sanguínea, sin diagnóstico de hipertensión	5%
Hipertensión esencial (primaria)	5%
Trastorno venoso, no especificado	5%

Fuente: Informe condiciones de salud compensar

Estos resultados indican que **al menos el 10% de los servidores presentan alteraciones en la presión arterial**, lo que representa un riesgo significativo para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares como infarto, accidente cerebrovascular o insuficiencia cardíaca. La presencia de **trastornos venosos** sugiere problemas circulatorios periféricos, posiblemente asociados al sedentarismo, posturas prolongadas o predisposición genética. Aunque los porcentajes parecen bajos, en salud ocupacional estos hallazgos deben considerarse como señales de alerta que justifican acciones inmediatas de promoción, prevención y seguimiento.

La Agencia Atenea debe asumir un enfoque proactivo en la protección del sistema cardiovascular de sus servidores, reconociendo que la hipertensión y los trastornos venosos son condiciones silenciosas, pero potencialmente graves. El SG-SST tiene la responsabilidad de transformar estos hallazgos en oportunidades de mejora institucional, fortaleciendo la cultura del autocuidado, la corresponsabilidad y la salud integral. Al intervenir de forma temprana, se protege la vida, se mejora el desempeño laboral y se construye un entorno más humano y resiliente. Lo anterior, en las siguientes acciones:

- Programa de vigilancia epidemiológica cardiovascular

- Seguimiento clínico a trabajadores con presión elevada o diagnóstico confirmado.
- Evaluación periódica de presión arterial, frecuencia cardíaca y perfil lipídico.
- Articulación con EPS y ARL para manejo médico y orientación especializada.

- Promoción de actividad física y pausas activas

- Implementación de pausas activas obligatorias cada 2 horas para prevenir trastornos venosos.
- Actividades físicas grupales (caminatas, estiramientos, yoga laboral).
- Campañas de movilidad saludable para reducir el sedentarismo.

- Educación en hábitos cardiovasculares saludables

- Talleres sobre alimentación baja en sodio y grasas saturadas.
- Charlas sobre manejo del estrés, sueño reparador y control del consumo de cafeína.
- Distribución de material educativo sobre factores de riesgo cardiovascular.

- Adecuación ergonómica y locativa

- Revisión de mobiliario para favorecer la circulación (sillas ergonómicas, apoyapiés).
- Señalización de rutas activas dentro de la sede para fomentar el movimiento.
- Evaluación de condiciones térmicas y ambientales que puedan afectar la presión arterial.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 26 de 43

- Protocolos de atención en emergencias cardiovasculares

- Dotación de botiquines con tensiómetros y guías de primeros auxilios.
- Capacitación en identificación de síntomas de hipertensión y crisis circulatorias.
- Activación de rutas de atención inmediata en caso de eventos agudos.

Tabla 4. principales diagnósticos por sistema osteomuscular, Diagnóstico de condiciones de salud

DIAGNÓSTICO EXÁMEN MÉDICO	PORCENTAJE
Escoliosis, no especificada	10%
Dedo en gatillo	5%

Fuente: Informe condiciones salud Compensar

La **escoliosis** afecta al 10% de los servidores evaluados, lo que indica una desviación anormal de la columna vertebral que puede generar dolor, fatiga muscular, limitación funcional y mayor susceptibilidad a lesiones por posturas prolongadas. Esta condición puede estar relacionada con hábitos sedentarios, mobiliario inadecuado o falta de actividad física compensatoria. Por otro lado, el **dedo en gatillo**, presente en el 5% de los casos, es una afección inflamatoria de los tendones flexores de los dedos, común en personas que realizan movimientos repetitivos como digitación constante, manipulación de objetos o uso intensivo de dispositivos tecnológicos.

La Agencia Atenea debe fortalecer su enfoque preventivo y ergonómico para proteger el sistema osteomuscular de sus servidores, reconociendo que estas condiciones afectan directamente la productividad, el bienestar y la sostenibilidad laboral. El SG-SST tiene la responsabilidad de transformar los hallazgos clínicos en acciones concretas que promuevan la funcionalidad, reduzcan el dolor y prevengan discapacidades. Al intervenir de forma integral, se construye una cultura organizacional que valora el cuerpo como herramienta de trabajo y promueve el respeto por la salud física en cada jornada. Lo anterior, mediante las siguientes acciones:

- Programa de vigilancia osteomuscular

- Seguimiento clínico a personas con diagnóstico confirmado.
- Evaluación funcional periódica con fisioterapeutas ocupacionales.
- Registro de síntomas, evolución y limitaciones en la matriz de salud laboral.

- Intervenciones ergonómicas personalizadas

- Adecuación de estaciones de trabajo con sillas ergonómicas, apoyapiés, y mesas ajustables.
- Evaluación postural individual y recomendaciones específicas para cada servidor.
- Implementación de soportes para muñeca, mouses ergonómicos y teclados adaptados.

- Promoción de pausas activas y movilidad funcional

- Pausas activas dirigidas con enfoque en estiramientos de columna y extremidades superiores.
- Rutinas de movilidad articular para prevenir rigidez y mejorar la circulación.
- Incentivos para la participación en actividades físicas extracurriculares.

- Capacitación en higiene postural y prevención de lesiones

- Talleres sobre biomecánica laboral, levantamiento seguro de cargas y uso correcto de mobiliario.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 27 de 43

- Material educativo visual sobre posturas saludables en oficina y campo.
- Inclusión de recomendaciones posturales en inducciones institucionales.

- **Articulación con EPS y ARL para manejo terapéutico**

- Remisión oportuna a fisioterapia, ortopedia o medicina laboral.
- Coordinación para entrega de ayudas ergonómicas o terapias complementarias.
- Seguimiento de incapacidades y reincorporación laboral con ajustes razonables.

5.3.3.4 Diagnóstico de necesidades instrumento de madurez en salud

Los resultados muestran una cultura de SST en fase de consolidación, con bases sólidas en cumplimiento, participación y comunicación, y con desafíos claros en evaluación de impacto, articulación con la productividad, consulta en cambios organizacionales, y visibilización para contratistas y nuevas vinculaciones.

La encuesta tuvo 51 respuestas, con un tiempo promedio de 33,56. Es una participación robusta para captura de percepción, suficiente para inferir tendencias confiables. El tiempo promedio sugiere que el cuestionario requirió reflexión, lo que aumenta la utilidad del insumo. A continuación, se presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos junto con su respectiva aplicación en el 2026:

- SST como aspecto esencial de la organización: Con 96% de acuerdo/totalmente de acuerdo, la SST es percibida como esencial. Esto consolida un marco cultural favorable para implementar decisiones de alto impacto. La minoría en desacuerdo sugiere puntuales brechas de visibilidad o experiencias de incongruencia operativa.

- Recomendación 1: Narrativa institucional: Refrescar la declaración de propósito de SST en todos los canales, destacando decisiones recientes que ejemplifiquen su centralidad.
- Recomendación 2: Casos de uso: Publicar mensualmente “historias de prevención” que conecten la política de seguridad y salud en el trabajo con prácticas reales por unidad.

- SST como estrategia para fomentar cultura: El 84% la ve estratégica, con 14% en neutro y algunos desacuerdos. La estrategia existe y se reconoce, pero se requiere mayor coherencia de iniciativas y trazabilidad de resultados culturales.

- Recomendación: Plan de cultura SST 2025–2026: Ejes (liderazgo, hábitos, participación), con metas, campañas y métricas conductuales (p.e., reporte temprano, uso EPP correcto).

- Estrategias para aprendizaje de servidores y contratistas: El 82% percibe estrategias de aprendizaje, con 31% en neutro/negativo. Contratistas recientes señalan desconocimiento. La oferta existe, pero no alcanza cobertura y pertinencia plena, especialmente en poblaciones de alta rotación.

- Recomendación: Ruta formativa segmentada: Malla por rol/ riesgo (inducción, reforzamiento trimestral, microlearning situacional).

- Estrategias de mejora continua: El 73% reconoce estrategias de mejora, pero 24% permanece neutro y 2% en desacuerdo. Hay oportunidades de mejora, pero falta cerrar el ciclo (comunicar cambios, evidenciar beneficios, institucionalizar aprendizajes).

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 28 de 43

- Recomendación: Cierre comunicacional: Boletín “Antes/Después” sobre mejoras implementadas y sus efectos.

- Integración de SST a la gestión global y gobierno: El 82% percibe integración (4 y 5), con 18% neutro. La SST está integrada, pero necesita mayor articulación con planes estratégicos, presupuesto y decisiones de alto nivel.

- Recomendación: Alineación estratégica: Vincular metas SST a las institucionales y reportarlas en comités directivos.

- Consulta en planificación de cambios: Distribución equitativa entre neutro (37%) y acuerdo (37%), con 24% en totalmente de acuerdo. La consulta existe pero no es sistemática. Riesgo de decisiones sin evaluación previa de impacto en SST.

- Recomendación: Capacitación a líderes de proyecto: Taller breve sobre “cómo y cuándo” consultar SST.

- Mecanismos de comunicación bidireccional: El 78% los considera claros; 18% neutro. Falta asegurar retroalimentación efectiva y cerrar el loop comunicacional.

- Recomendación: Estrategia de comunicación SST detallando mensajes, frecuencia, responsables, y formatos accesibles.

- Gestión de aprendizaje organizacional en SST: El 80% reconoce detección y comunicación de aprendizaje; 29% neutro. El aprendizaje se capta, pero requiere sistematización y difusión más ágil.

- Recomendación: Banco de lecciones aprendidas: Repositorio con fichas breves, causas raíz y prácticas recomendadas.

- Gestión participativa con mecanismos eficaces: El 71% percibe eficacia; 22% neutro, 8% en desacuerdo. La participación está, pero debe sentirse incidente.

- Recomendación: Premiar propuestas con impacto medido (reducción de riesgo, mejora de condiciones).

- Acciones para mejorar calidad de vida en coherencia con evaluación: El 75% percibe coherencia; 25% neutro. Se actúa, pero reforzar la trazabilidad entre hallazgo y acción es clave.

- Recomendación: Pausas activas, ergonomía, conciliación, apoyo psicosocial con evidencia de resultados.

- Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo propia que favorece adopción de prácticas: El 78% valida la política; 22% neutro. Hay una política, falta convertirla en prácticas consistentes y medibles.

- Recomendación: Desplegar la política mediante ayudas visuales como afiches, video y guía práctica por competencia, conectada a comportamientos esperados.

- Coherencia entre la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y prácticas cotidianas: El 77% percibe coherencia; 23% no. Persisten disonancias en ciertas áreas o momentos.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 29 de 43

- Recomendación: Liderazgo ejemplar desde el rol de jefes en modelar conductas (EPP, pausas, reporte de riesgos).

- Observaciones abiertas

El 28% respondió “ninguna”, y emergen temas: desconocimiento en contratistas recientes, “muchísima información” con posible “contaminación visual”, pedidos de “mayor precisión”, y menciones a “alta rotación”. La señal es doble: saturación de mensajes con baja personalización y brechas de inducción para poblaciones temporales.

- Recomendación: Curaduría de comunicaciones para reducir ruido, priorizar mensajes críticos, usar formatos breves y visuales con rutas claras.

5.3.3.5 Encuesta de clima, cultura y riesgo psicosocial

Se realizó la aplicación de la encuesta del Departamento Administrativo del Servicio Distrital –DASCD, a continuación, se presentan los resultados:

- **Ficha técnica de la encuesta:** La encuesta fue publicada el 20 noviembre 2024 y cerrada en el mes de febrero de 2025. Se contó con una participación de 173 personas – (140 contratistas-33 servidores) para una cobertura del 43% sobre el total de la población convocada.
- **Modelo de medición:** se estructuró sobre los 4 ejes del *Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral* propuesto por el DASCD: i) Estados mentales positivos; ii) Propósito de vida; iii) Relaciones interpersonales y iv) Conocimiento de las fortalezas propias.
- **Grupos poblacionales:** se distribuyeron a las personas en tres grupos así:
 - ✓ Forma A: funcionarios sin personal a cargo.
 - ✓ Forma B: funcionarios con personal a cargo.
 - ✓ Forma C: contratistas.
- **Resultados por eje:**
 - ✓ Eje 1=Estados mentales positivos. Las personas que respondieron la encuesta reportaron riesgo medio en motivación y salario emocional.
 - ✓ Eje 2=Propósito de vida. Las personas reportaron riesgo medio en desarrollo personal en la forma A, y, riesgo medio en administración del tiempo en forma A y B.
 - ✓ Eje 3= Relaciones interpersonales. Las personas reportaron riesgo medio en comunicación y trabajo en equipo en la forma A, así como riesgo medio en mobbing en las formas A, B y C. La forma C reportó riesgo medio en sentido de pertenencia.
 - ✓ Eje 4= Conocimiento de las fortalezas propias. Las personas que respondieron la encuesta reportaron riesgo medio en liderazgo en la forma A y C, riesgo medio en administración del talento humano en la forma A y B, así como riesgo medio en bienestar logrado a través del trabajo en la forma A y B.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 30 de 43

Conclusiones finales:

- El resultado general de la medición indica un nivel de riesgo bajo (23,80%).
- El estado emocional general es mayormente positivo: el 91% de las personas evaluadas manifiestan estar en estado emocional normal.
- En el eje de estados mentales positivos, se reportan niveles de riesgo medio en motivación y salario emocional entre algunos grupos de servidores, lo cual puede limitar el sentido de propósito y la percepción de recompensa no económica.
- Respecto al propósito de vida, aunque la mayoría de factores están en riesgo bajo, la administración del tiempo y el desarrollo personal alcanzan riesgo medio en algunos casos, lo que sugiere dificultades para lograr un balance adecuado entre trabajo y desarrollo individual.
- En el eje de relaciones interpersonales, se identifican riesgos medios en comunicación, trabajo en equipo y mobbing (tipo de acoso laboral orientado a tratos inadecuados como gritos, exhortaciones fuera del estándar, entre otros) en el personal sin personal a cargo, así como riesgo medio en sentido de pertenencia entre los contratistas.
- En cuanto al liderazgo, se presenta riesgo medio en varios niveles, especialmente en servidores sin personal a cargo y contratistas, lo cual puede afectar la confianza, el empoderamiento y la claridad en la gestión del talento humano. También se evidencia riesgo medio en el manejo de conflictos, administración del talento y en el factor de "bienestar logrado a través del trabajo".

5.4 Estrategias del Plan

5.4.1 Estrategia preventiva hacia actos y condiciones inseguras: El enfoque preventivo de actos y condiciones inseguras en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Atenea se fundamenta en la identificación, análisis y control de los factores que pueden generar incidentes, accidentes o enfermedades laborales. Este enfoque reconoce que tanto los comportamientos humanos como las características del entorno laboral pueden representar riesgos, por lo que se promueve una cultura institucional orientada a la anticipación, la formación continua y la mejora de las condiciones de trabajo. En este marco, se involucra activamente a servidores de planta, contratistas, pasantes y personal tercerizado, adaptando las estrategias de prevención a sus contextos específicos de vinculación y operación.

Esta estrategia, se implementará a partir de las siguientes acciones:

- Diagnóstico participativo de riesgos: Realización de jornadas periódicas de identificación de actos y condiciones inseguras en las sedes y proyectos de la Agencia, involucrando a trabajadores, estudiantes y contratistas para construir un mapa de riesgos compartido.
- Capacitación continua en seguridad y autocuidado: Diseñar estrategias de formación y sensibilización sobre prácticas seguras, manejo de emergencias y cultura preventiva, adaptados a cada nivel de responsabilidad dentro de la Agencia.
- Protocolos claros de reporte y seguimiento: Implementación de canales accesibles y confidenciales para que cualquier persona pueda reportar actos inseguros, con un sistema de trazabilidad que garantice la corrección oportuna y la retroalimentación al colaborador.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 31 de 43

- Inspecciones: Implementación de inspecciones programadas y aleatorias en espacios físicos, actividades administrativas y académicas, con el fin de detectar condiciones inseguras y generar planes de mejora inmediatos.
- Campañas de cultura preventiva y reconocimiento: Realización de campañas comunicativas que refuercen la importancia de la seguridad, acompañadas de iniciativas de reconocimiento a las buenas prácticas preventivas, incentivando la participación activa de todas las personas.

5.4.2 Estrategia promoción de hábitos y conductas saludables

El enfoque de promoción de hábitos y conductas saludables en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Atenea se fundamenta en la creación de una cultura institucional que prioriza el bienestar integral de todos sus colaboradores, sin importar su tipo de vinculación. A partir de los resultados del informe de condiciones de salud y del instrumento de madurez se realizarán actividades que incluyen campañas educativas, espacios de autocuidado, actividades físicas, pausas activas, y entornos laborales que promuevan el equilibrio y el autocuidado.

Esta estrategia se implementará a partir de actividades de prevención en: i) alimentación equilibrada; ii) hidratación adecuada; iii) higiene del sueño y iv) gestión emocional.

Así mismo, se realizarán jornadas de capacitación enfocadas en:

- Las conductas seguras en el trabajo
- El uso correcto de elementos de protección personal,
- La adopción de posturas ergonómicas, e
- El respeto por los protocolos de seguridad
- En el entorno vial, estas conductas se extienden a cada agente: los peatones deben respetar señales, usar pasos seguros y evitar distracciones; los ciclistas deben portar casco, señalizar sus movimientos y mantener sus vehículos en buen estado; los motociclistas deben usar protección completa y respetar límites de velocidad; y los conductores deben evitar el uso del celular, respetar las normas de tránsito y mantener la atención constante.

5.4.3 Estrategia empoderar con una visión de gerencia de la propia salud

El enfoque empoderador con una visión de gerencia de la propia salud, dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Atenea, se fundamenta en reconocer a cada colaborador —servidores de planta, contratistas, pasantes— como agente activo y corresponsable de su bienestar físico, mental y emocional. Este modelo promoviendo que cada persona comprenda sus riesgos, identifique sus necesidades, y tome decisiones informadas para proteger su salud en el entorno laboral y personal. El empoderamiento implica brindar herramientas, conocimientos y espacios que permitan a los trabajadores asumir el autocuidado como una práctica cotidiana, consciente y estratégica.

Esta estrategia, se implementará a partir de las siguientes acciones

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 32 de 43

- ✓ Acceso a herramientas de autoevaluación: Implementar cuestionarios y aplicaciones sencillas para monitorear indicadores básicos de salud (peso, presión arterial, estado emocional), con orientación sobre cuándo acudir a un profesional.
- ✓ Campañas de corresponsabilidad y liderazgo en salud: Incentivar que cada persona asuma un rol activo en el cuidado de su bienestar, promoviendo líderes internos que motiven a sus pares a adoptar prácticas seguras y saludables.

5.4.4 Plan de Capacitación en Prevención de Riesgos Laborales en la Agencia Atenea es una acción estratégica que responde tanto a las obligaciones legales del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como al compromiso institucional con el bienestar, la productividad y la sostenibilidad de sus servidores públicos, contratistas, pasantes y personal tercerizado. Este plan permite fortalecer la cultura del autocuidado, reducir la ocurrencia de incidentes y enfermedades laborales, y garantizar que todos los actores institucionales cuenten con las competencias necesarias para identificar, reportar y controlar los riesgos presentes en sus entornos de trabajo. Además, la capacitación continua promueve la corresponsabilidad, el empoderamiento en salud y la mejora del desempeño laboral, alineando la gestión del riesgo con la misión educativa, científica y tecnológica de la Agencia.

- Temáticas obligatorias según la normatividad colombiana:

De acuerdo con la **Resolución 0312 de 2019**, el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1562 de 2012, el plan de capacitación debe incluir como mínimo las siguientes temáticas:

- Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Uso adecuado de elementos de protección personal (EPP)
- Prevención de enfermedades laborales
- Primeros auxilios y atención de emergencias
- Ergonomía y pausas activas
- Prevención de riesgos psicosociales
- Seguridad vial laboral
- Manejo de sustancias químicas y residuos peligrosos (si aplica)
- Normativa legal vigente en SG-SST

5.4.5 Participación y consulta (Círculos de calidad): La participación y consulta activa de servidores públicos, contratistas y personal tercerizado en la prevención de riesgos laborales es un pilar fundamental del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Atenea. Esta participación no solo responde a los principios de corresponsabilidad establecidos en la normatividad colombiana (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019), sino que fortalece la apropiación de la cultura preventiva, mejora la identificación de peligros desde la experiencia directa y permite construir soluciones contextualizadas y sostenibles. Cuando los trabajadores son escuchados, involucrados y empoderados en la gestión del riesgo, se incrementa la eficacia de las medidas de control, se reduce la resistencia al cambio y se promueve un entorno laboral más humano, ético y resiliente.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 33 de 43

En el caso de la Agencia Atenea, cuya operación involucra actividades académicas, administrativas, de campo y de atención ciudadana, es esencial que todos los tipos de vinculación laboral tengan voz en la construcción de estrategias preventivas. Los contratistas y personal tercerizado, por ejemplo, suelen enfrentar condiciones de trabajo más flexibles pero también más vulnerables, por lo que su participación permite visibilizar riesgos que podrían pasar desapercibidos en los diagnósticos institucionales. La consulta debe ser sistemática, respetuosa y vinculante, integrando mecanismos como encuestas, buzones de sugerencias, entrevistas, grupos focales y, especialmente, que permiten canalizar la experiencia colectiva hacia la mejora continua.

Los **círculos de calidad** son grupos voluntarios de trabajadores que se reúnen periódicamente para identificar problemas, proponer soluciones y evaluar mejoras en sus entornos laborales. En el contexto del SG-SST, estos círculos pueden enfocarse en temas específicos como ergonomía, pausas activas, riesgos psicosociales, seguridad locativa, o gestión emocional. Su implementación en la Agencia Atenea debe seguir una metodología clara: conformación de grupos por dependencias o procesos, facilitación por parte del equipo de seguridad y salud en el trabajo, definición de objetivos concretos, registro de hallazgos y propuestas, y seguimiento institucional a las acciones derivadas. Los círculos de calidad no solo democratizan la gestión del riesgo, sino que convierten a cada colaborador en agente de cambio, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la cultura del cuidado colectivo.

En conclusión, la participación y consulta no son actos simbólicos, sino estrategias transformadoras que permiten que la prevención sea construida desde la experiencia, la diversidad y el compromiso. Los círculos de calidad, como metodología principal, ofrecen una vía concreta para canalizar ese potencial humano hacia la mejora continua, haciendo del SG-SST una herramienta viva, inclusiva y eficaz.

5.4.6 Roles, responsabilidades, autoridad y competencia: La definición clara de roles, responsabilidades, autoridad y competencia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un componente esencial para el funcionamiento eficaz del sistema en la Agencia Atenea. Esta estructuración permite que cada actor institucional —servidores de planta, contratistas, pasantes y personal tercerizado— comprenda su papel en la prevención de riesgos laborales, facilite la trazabilidad de las acciones, y garantice el cumplimiento de la normatividad vigente, especialmente lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, y la Ley 1562 de 2012. Cuando los roles están claramente definidos, se fortalece la corresponsabilidad, se evitan duplicidades o vacíos operativos, y se promueve una cultura organizacional basada en el cuidado mutuo, la mejora continua y la sostenibilidad institucional.

En el contexto de la Agencia Atenea, cuya operación involucra actividades académicas, administrativas, científicos y de atención ciudadana, es fundamental que cada tipo de vinculación laboral tenga asignadas funciones específicas en el SG-SST, acordes con su nivel de exposición, autonomía y capacidad de decisión. La autoridad debe estar alineada con la responsabilidad, y la competencia debe garantizarse mediante formación, experiencia y evaluación periódica. A continuación, se presenta una **matriz detallada** que establece los principales roles, responsabilidades, niveles de autoridad y competencias requeridas para cada grupo institucional:

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 34 de 43

Tabla 5: Matriz de roles, responsabilidades y autoridad SG-SST Agencia Atenea

Grupo	Rol en SG-SST	Responsabilidades	Autoridad	Competencias requeridas
Servidores de planta	Participantes activos y corresponsables	- Cumplir protocolos - Reportar condiciones inseguras - Participar en capacitaciones	Autoridad sobre su entorno inmediato de trabajo	Conocimiento básico en SG-SST Participación en inducción y formación continua
Contratistas	Ejecutores externos con corresponsabilidad	- Aplicar medidas preventivas - Usar EPP - Informar riesgos en campo	Autoridad sobre sus actividades contratadas	Formación técnica en riesgos laborales Inducción específica según contrato
Pasantes	Aprendices bajo supervisión	- Cumplir normas de seguridad - Participar en pausas activas - Reportar incidentes	Autoridad limitada, bajo supervisión directa	Inducción básica Orientación en autocuidado y prevención
Responsable SG-SST	Coordinador técnico del sistema	- Diseñar, implementar y evaluar el SG-SST - Coordinar brigadas - Gestionar indicadores	Autoridad técnica y administrativa sobre el sistema	Formación profesional en seguridad y salud Licencia vigente Conocimiento normativo
Jefaturas y líderes de proceso	Facilitadores de la implementación	- Promover la cultura preventiva - Validar condiciones seguras - Apoyar capacitaciones	Autoridad sobre su equipo de trabajo	Formación en liderazgo preventivo Conocimiento de riesgos específicos de su área
Alta Dirección	Tomadores de decisiones estratégicas	- Aprobar políticas - Asignar recursos - Garantizar cumplimiento legal	Autoridad institucional total	Conocimiento estratégico del SG-SST Compromiso con la mejora continua y la sostenibilidad

Fuente: Elaboración propia

5.5 Plan de Trabajo Anual

El plan se compone de cuatro grandes planes con sus programas específicos:

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 35 de 43

5.5.1 Plan Básico (Planeación): debe ser el eje rector del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo porque constituye la base para garantizar la efectividad del sistema y su alineación con los objetivos estratégicos de la organización. Esta etapa permite identificar de manera anticipada los peligros presentes en el entorno laboral, evaluar los riesgos asociados y definir las medidas preventivas y correctivas necesarias para proteger la salud de los trabajadores. Sin una planificación adecuada, las acciones del SG-SST se vuelven reactivas y fragmentadas, lo que incrementa la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales. Además, el “Planear” asegura la asignación eficiente de recursos, la definición clara de responsabilidades y la integración de la cultura de autocuidado y auto gerencia en todos los niveles de la entidad, convirtiéndose en el punto de partida para la mejora continua y la sostenibilidad del sistema. Los programas que componen este principio y mediante los cuales se materializa en la Agencia Atenea son:

- Programa Estratégico del Sistema: Elaborar y divulgar documentos y estadísticas.
- Programa de Identificación, prevención y control de riesgos: Actualización de matriz de riesgos.
- Programa de gestión de recursos: Seguimiento a ejecución de recursos.
- Programa de gestión del cambio y comunicaciones: Difusión del SG-SST.
- Programa de implementación y seguimiento a grupos operativos: Capacitación y divulgación.

5.5.2 Plan de Intervención (Hacer): es esencial en el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo porque representa la fase donde las estrategias diseñadas se convierten en acciones concretas que impactan directamente la protección y bienestar de los trabajadores. Sin esta etapa, el sistema se quedaría en la planeación teórica, sin generar cambios reales en la prevención de riesgos. Implementar el “Hacer” implica ejecutar programas de intervención, capacitaciones, inspecciones, controles y medidas correctivas que reducen la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales. Además, garantiza que los recursos asignados se traduzcan en resultados tangibles, fortaleciendo la cultura de autocuidado y la responsabilidad compartida en la organización. En otras palabras, el “Hacer” es el puente entre la intención y la realidad, asegurando que la gestión de la seguridad y salud no sea solo normativa, sino práctica y efectiva. Los programas que componen este principio y mediante los cuales se materializa en la Agencia Atenea son:

- Medicina Preventiva: Semana de la salud, inmunización.
- Medicina del Trabajo: Valoraciones médicas ocupacionales.
- Higiene Industrial: Mediciones higiénicas (iluminación, ruido, confort térmico).
- Seguridad Industrial: Inspecciones y seguimiento a condiciones inseguras.
- Seguridad Vial: Evento masivo y capacitaciones.
- Atención de urgencias, emergencias y desastres: Simulacros.
- Inclusión de contratistas y proveedores: Afiliación y capacitación.

5.5.3 Plan Avanzado (Verificar)

El plan avanzado corresponde a la etapa del verificar, mediante la cual, se evalúa el desempeño del sistema y su grado de madurez, con el fin de implementar las acciones de mejora a las que haya lugar y con ello, mantener la evolución continua del mismo.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 36 de 43

- Vigilancia Cardiovascular: Acompañamiento personalizado.
- Vigilancia Visual: Jornadas de salud visual.
- Vigilancia Riesgo Biomecánico: Escuelas terapéuticas y pausas activas.
- Vigilancia Riesgo Psicosocial: Intervención en crisis y seguimiento.

5.5.4 Plan Especializado (Actuar)

El plan especializado corresponde a la etapa del actuar, en la cual, se adelanta acompañamiento a los servidores con diagnósticos establecidos con el fin, de promover por el cuidado de su propia salud y evitar el deterioro de esta.

- Auditorías internas y externas, revisión por la alta dirección y planes de mejoramiento.

5.5.5 Plan de Trabajo Anual (Cronograma)

A continuación, se especifica la información relacionada con los diferentes programas que hacen parte de las diferentes etapas del plan de trabajo anual, incluyendo sus actividades y fechas de realización, así:

5.5.5.1. PLAN BÁSICO (PLANEAR):

Programa Estratégico del Sistema.

Objetivo: Elaborar y divulgar los documentos y estadísticas necesarios para conocimiento de la comunidad en general a fin de que todos los servidores puedan hacer seguimiento al desempeño del Sistema. Lo anterior mediante:

- Realizar y divulgar plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo junto con su plan operativo en la página web de la Agencia, en el micrositio de la Intranet y por comunicación interna.
- Autoevaluación: Realizar el diagnóstico anual en cumplimiento de la Resolución 312 de 2019 con el fin de evaluar el avance en la implementación de los estándares de calidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos por el Ministerio del Trabajo.
- Divulgación Política: Proyectar pieza de comunicaciones para generar recordación para conocimiento de todos los servidores. Publicar también póster en las carteleras virtuales y recordar durante las campañas adelantadas piso a piso.
- Fecha de realización: Trimestral.

Programa de Identificación, prevención y control de riesgos.

Objetivo: Actualizar la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y estimación de controles de la Agencia Atenea. Lo anterior mediante:

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 37 de 43

- Visita a los puestos de trabajo por dependencias para hacer inspección locativa y levantamiento de la información.
- Capacitación por dependencias sobre la prevención de riesgos laborales y su identificación.
- Publicación de la nueva matriz de riesgos.
- Divulgación del Plan de Emergencias definido con el apoyo de la ARL
- Fecha de realización: Primer trimestre de la vigencia.

Programa de gestión de recursos del sistema.

Objetivo: Participar de reuniones de seguimiento a contratos en los que estén destinados dineros para la implementación del SG-SST de Atenea. A partir de las siguientes actividades:

- Seguimiento ejecución de recursos destinados al SGSST del Contrato de Compensar.
- Seguimiento ejecución de recursos destinados al SGSST del contrato de área protegida.
- Seguimiento ejecución de horas de plan de trabajo del convenio de reinversión con la ARL Positiva.
- Fecha de realización: Mensualmente.

Programa de gestión del cambio y comunicaciones.

Objetivo: Promover la difusión a todos los niveles de la organización y el fácil acceso de todos los trabajadores y demás partes interesadas respecto de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir de las siguientes actividades:

- Publicación de comunicados de interés a todos los correos de los servidores.
- Charlas puesto a puesto con apoyo de profesionales de la ARL Positiva.
- Seguimiento ejecución de horas de plan de trabajo del convenio de reinversión con la ARL Positiva.
- Fecha de realización: Mensualmente.

Programa de Implementación y seguimiento a grupos operativos de apoyo.

Objetivo: Dar a conocer las diferentes funciones, roles y responsabilidades de los Comités que integran el Sistema de Gestión de la Seguridad la Salud en el Trabajo, los mecanismos de consulta y participación de los servidores en éstos. Lo anterior mediante:

- Divulgación permanente de los comités, sus representantes, responsabilidades y ubicación del micrositio para consulta, reportes y atención de solicitudes.
- Capacitación por dependencias sobre la diferencia y alcance de cada comité.
- Fecha de realización: Primer trimestre de la vigencia.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 38 de 43

5.5.5.2. PLAN INTERVENCIÓN (HACER):

Programa de Medicina Preventiva.

Objetivo: Promover la cultura del autocuidado mediante la realización de la semana de la salud, con apoyo de aliados estratégicos como la ARL Positiva, las EPS, AFP, Caja de Compensación Familiar y otros que empoderen a los servidores en el cuidado de su propia salud mediante la prevención. Lo anterior mediante:

- Actividades diarias puesto a puesto con apoyo de aliados estratégicos.
- Stands de servicios y atención personalizada.
- Inmunización.
- Charlas para socializar los tips para la detección temprana del cáncer de mama, útero y próstata.
- Fecha de realización: Segundo trimestre de la vigencia.

Programa Medicina del Trabajo.

Objetivo: Adelantar la realización de las valoraciones médicas ocupacionales periódicas al personal de planta que a la fecha haya cumplido un año de servicio continuo en la Agencia Atenea. Lo anterior mediante:

- Realización de perfil lipídico.
- Realización de optometría.
- Realización de examen con énfasis osteomuscular.
- Fecha de realización: noviembre de la vigencia.

Programa de Higiene Industrial.

Objetivo: Adelantar la realización de las mediciones higiénicas con el fin de prevenir la generación de enfermedades laborales asociadas a riesgos físicos. Lo anterior mediante:

- Realización de medición de iluminación.
- Realización de medición de confort térmico.
- Realización de medición de ruido.
- Fecha de realización: noviembre de la vigencia.

Programa de Seguridad Industrial.

Objetivo: Adelantar el seguimiento a las condiciones subestándar y actos inseguros que de no evitarse pueden dar lugar a la generación de accidentes laborales. Lo anterior mediante:

- Realización de inspecciones de seguridad a vías de circulación, extintores, bodegas y señalización.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 39 de 43

- Seguimiento a causas de accidentes laborales.
- Realización de reparaciones locativas y eliminación de condiciones inseguras.
- Fecha de realización: Trimestralmente.

Programa estratégico de seguridad vial.

Objetivo 1: Divulgar, socializar y capacitar a los funcionarios de Atenea en el plan estratégico de Seguridad Vial mediante la realización de un evento masivo compuesto de varias actividades y que tenga un alcance general a toda la población de la Agencia. Lo anterior mediante:

- Lanzamiento de la encuesta en prevención de riesgos viales.
- Capacitación por dependencias sobre la prevención del riesgo vial.
- Stand de ludo prevención de la ARL Positiva y la Secretaría de Movilidad.
- Divulgación de la Política de Seguridad Vial y sus políticas de regulación mediante mecanismos internos de comunicación.
- Fecha de realización: segundo trimestre de la vigencia.

Programa para la atención de urgencias, emergencias, contingencias y desastres.

Objetivo: Adelantar la evaluación y actualización del PIGRYRECD –Plan Integral de gestión de Riesgos y Respuesta a Emergencias, Contingencias y Desastres-. Lo anterior mediante:

- Realización de simulacro de escritorio de primeros auxilios.
- Realización de simulacro de escritorio de control de incendios.
- Realización de simulacro de escritorio de emergencia psicosocial.
- Realización de simulacro general de evacuación, búsqueda y rescate.
- Fecha de realización: Trimestralmente.

Programa de Contratistas y Proveedores.

Objetivo 1: Incluir al personal contratista dentro de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo así:

En concordancia con el parágrafo 3°, del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 que indica: “Para la realización de actividades de prevención, promoción y Salud Ocupacional en general, el trabajador independiente se asimila al trabajador dependiente y la afiliación del contratista al sistema correrá por cuenta del contratante y el pago por cuenta del contratista; salvo lo estipulado en el numeral seis (6) de este mismo artículo.”

El Decreto 723 de 2013: Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas **y el Decreto 1072 de 2015 que determina:** es obligación del contratante asegurarse de que sus contratistas— y subcontratistas, incluso—cumplan con las normas del SG-SST. Toda persona que ingrese en calidad de trabajador debe cumplir las disposiciones

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 40 de 43

en materia de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de la organización. Es imperativo, entonces, implementar mecanismos eficaces de capacitación, información y retroalimentación sobre el Sistema de Gestión, con los trabajadores de todo tipo.

Objetivo 2: Garantizar la cobertura e inclusión del 100% de la población de Atenea contratada por prestación de servicios teniendo en cuenta que acorde a la naturaleza de su vinculación. Lo anterior mediante:

- Afiliación a la ARL base del contratista.
- Diligenciamiento de matriz de perfil sociodemográfico y MEDEVAC en simultáneo.
- Revisión examen ocupacional, diligenciamiento matriz exámenes ocupacionales por contratista.
- Fecha de realización: mensualmente.

5.5.5.3 PLAN AVANZADO (VERIFICAR):

Programa Vigilancia Cardiovascular.

Objetivo: Brindar acompañamiento personalizado mediante sesiones individuales de asesoría a los servidores con patologías o síntomas cardiovasculares. Lo anterior mediante:

Definición de una ruta de atención a los servidores con apoyo y acompañamiento de la ARL para tamizaje cardiovascular y toma de antecedentes
Remisión a EPS según hallazgos.
Fecha de realización: mensualmente.

Programa Vigilancia Visual.

Objetivo: Brindar acompañamiento a los servidores con apoyo de un profesional en salud visual, quien asesorará mediante intervención personalizada al servidor, en el cuidado ocular requerido, así como en el manejo adecuado de la corrección óptica. Lo anterior mediante:

- Realización de visimetría y jornadas de salud visual.
- Fecha de realización: primer semestre de la vigencia.

Programa Vigilancia Riesgo Biomecánico (DME).

Objetivo: Brindar acompañamiento personalizado mediante sesiones individuales de asesoría a los servidores con patologías o síntomas osteomusculares. Lo anterior mediante:

- Inspecciones antropométricas puesto a puesto.
- Escuelas terapéuticas: Realizar escuelas por grupos focales según sintomatología:
 - ✓ Escuela de cuello, espalda y hombro

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 41 de 43

- ✓ Escuela de miembros superiores y hombro
- ✓ Escuela de miembros inferiores y cintura
- ✓ Escuela de dolor por estrés o postura
- Realización de pausas activas puesto a puesto.
- Fecha de realización: mensualmente.

Programa Vigilancia Riesgo Psicosocial.

Objetivo: Brindar acompañamiento inicial por trabajo social y un brigadista psicosocial, realizando intervención en la crisis inicial del servidor con síntomas emocionales de difícil control (hiperventilación, llantos incontrolados, reacciones con alteración del comportamiento) y posteriormente se remite a la EPS para tratamiento. Con apoyo de un psicólogo especialista en salud ocupacional, se adelantará la inspección psicosocial estipulada en los requisitos legales colombianos. Lo anterior mediante:

- Acompañamiento a emergencias psicosociales.
- Acompañamiento a dependencias con principal riesgo de estrés.
- Fecha de realización: mensualmente.

5.5.5.4 PLAN ESPECIALIZADO (ACTUAR):

Este plan corresponde al proceso de mejoramiento continuo del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en el que se incluyen los procesos de autoevaluación auditorías y reportes a entes de control.

- Fecha de realización: trimestral.

5.6 Presupuesto

El presupuesto estimado para la implementación del SGSST 2026 será de acuerdo con la disponibilidad de recursos asignados por la Agencia, en el contrato de apoyo a la gestión contratado para el desarrollo de lo aquí contemplado.

5.7 Seguimiento y Evaluación

Se realizarán evaluaciones periódicas del avance del SG-SST, mediante informes trimestrales y encuestas de satisfacción. Se aplicarán indicadores de gestión y resultados.

5.7.1 Indicadores

- **Indicador de cumplimiento:** (Actividades ejecutadas en el plan de trabajo anual / Actividades programadas en el plan de trabajo anual)*100.
- **Indicadores SGSST:** Estándares mínimos definidos en la Resolución 312 de 2019.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 42 de 43

6. ANEXOS:

No aplica

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Política General de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política para la preparación y respuesta ante emergencias
- Política para la promoción de hábitos saludables
- Política para la prevención de emergencias viales
- Procedimiento de Gestión del Cambio
- Procedimiento Ipevar
- Procedimiento Gestión del Copasst
- Procedimiento Gestión del Comité de Convivencia Laboral
- Procedimiento Seguimiento y Capacitación al Comité Operativo de Emergencias

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1_PL3_TH	Plan Anual de Trabajo
F1_P5_TH	Formato de gestión del cambio
F1_P6_TH	Formato Matriz IPEVAR

9. CONTROL DE CAMBIOS

El presente plan es la quinta versión del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST de Atenea.

Nota: la primera versión de este plan fue aprobada el 10 de diciembre de 2021 en el primer comité directivo adelantado en la Agencia posterior a su inicio de funcionamiento, el cual fue denominado “Por un inicio seguro y saludable”. La segunda, fue aprobada el 27 de enero de 2023 en el marco del Comité de Gestión y Desempeño denominada “Fortaleciendo nuestra salud bio, psico, social”. La tercera fue aprobada el 26 de enero del 2024 en el marco del Comité de Gestión y Desempeño denominado hábitos y conductas saludables y la cuarta fue aprobada el 31 de enero de 2025 en el mismo Comité, denominada Atenea florece con autocuidado”.

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
29/01/2026	PL3_TH V3	En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión No. 29 del 27 de febrero de 2026, se aprobó el cambio del nombre del Proceso de Gestión del Talento Humano a Gestión Estratégica del Talento Humano y en este sentido, es necesario realizar el ajuste de esta información en todos los tipos documentales de este proceso. Esta actualización no amerita cambio de versión.

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>

	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST	CÓDIGO: PL3_TH
		VERSIÓN: 3
	Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 29/01/2026
		Página: 43 de 43

31/01/2025	PL3_TH V2	Se actualiza el plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SST- continuando con el hilo conductor de empoderamiento del trabajador en el cuidado de su propia salud, enfocando las acciones, hacia la auto gerencia.
26/01/2024	PL3_TH V1	Se actualiza el plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SST- continuando con el hilo conductor de empoderamiento del trabajador en el cuidado de su propia salud, enfocando las acciones, hacia el autocuidado integral.

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Ana María Cardona García	Profesional Especializado de la Subgerencia de Gestión Administrativa	29/01/2026
Revisó	Arleth Fonseca Moreno	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa	29/01/2026
	Ingrid Marcela Barrera	Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa	
	Luisa Fernanda Puerta	Profesional Contratista de la Gerencia de Gestión Corporativa	
	Diana Blanco Garzón	Gerente Gestión Corporativa	
	Comisión de Personal Atenea	Comisión de Personal Atenea	
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	29/01/2026

Camilo Cardozo Cruz- Subgerente de Gestión Administrativa
NOMBRE Y FIRMA DEL LÍDER DE PROCESO

Piensa en el medio ambiente antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO CON LA LEY 1581 DE 2012 Y LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LA AGENCIA PUBLICADA EN LA PÁGINA WEB <https://agenciaatenea.gov.co/>