



2026

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026

Versión 01
Enero 2026

Ministerio de Defensa Nacional

Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva - DIVRI

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
2.1 Objetivo general	3
2.2 Objetivos específicos.....	3
3. NORMATIVIDAD	4
4. MARCO CONCEPTUAL	6
4.1 Descripción sociodemográfica	6
4.2. Indicadores SGST	9
4.3. Identificación de Peligros y Valoración del Riesgo	13
4.4. Identificación de las Amenazas y Vulnerabilidades	15
5. PLAN DE TRABAJO.....	16
5.1. Política de Seguridad y Salud en el trabajo.....	16
5.2. Plan anual de trabajo SST 2026	17
5.3. Plan de acción 2026	18
5.4. Recursos Financieros.....	19
6. EVALUACION DEL PLAN.....	19

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de generar impacto positivo en la población trabajadora de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, se establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2025, el cual tiene como base el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad fundamentado en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Este consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Este plan es la hoja de ruta para la promoción de la salud y prevención de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo en los servidores, contratistas, visitantes y demás involucrados. Para el desarrollo de esta tarea se realizará con herramientas como son la identificación de peligros y valoración de riesgos, el diagnóstico de condiciones de salud, el resultado de las inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes de trabajo, auditoría interna y revisión por la dirección entre otras.

2. ALCANCE

El Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 se aplicará a todos los servidores públicos, contratistas y visitantes durante la realización de actividades y procesos propios según la misionalidad en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

2.1 Objetivo general

Diseñar, planear, ejecutar y evaluar las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendientes a mantener, preservar y mejorar la salud de los servidores públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través de la gestión de peligros y riesgo y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2 Objetivos específicos

- Cumplir con los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en un nivel aceptable.
- Gestionar, controlar y reducir los peligros prioritarios identificados en la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos y Establecimiento de Controles (IPVER).

- Aplicar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST de esta Dirección.

3. NORMATIVIDAD

La entidad cuenta con la matriz legal, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015. Esta es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la entidad acorde con las actividades propias e inherentes de su misionalidad, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para el 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.

A continuación, se destaca la normatividad relevante para la entidad:

NORMA	APLICACIÓN
Decreto 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Ley 2191 de 2022	Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1010 de 2006	Por la cual se definen, previenen, corrigen y sancionan las diversas formas de agresión, maltrato, trato ofensivo y desconsiderado y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
Ley 776 de 2002	Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta Ley modifica las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias
Ley 2251 de julio 14 de 2022	Por la cual se dictan normas para el diseño e implementación de la Política de Seguridad Vial con enfoque de sistema seguro y se dictan otras disposiciones Ley Julián Esteban.
LEY 2365 DE 2024 (junio 20)	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Resolución 0595 del 12 de julio de 2022.	Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones.
Resolución 3050 del 28 de julio de 2022	Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral.
Resolución 2646 de 2008	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.
Resolución 2764 del 18 de julio de 2022	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.
Decreto 1227 del 18 de julio de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.
Resolución 3192 del 3 de agosto de 2022	Resolución "Por la cual se reglamentan los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008".
Resolución 652 de 2012	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 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 1918 de 2009	Por la cual se modifica la Resolución 2346 de 2007 sobre la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales.
RESOLUCIÓN 1857 DE 2024 27 DE MAYO	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad y salud para el desarrollo de trabajo en calderas y se dictan otras disposiciones.
Ley 2427 9 de septiembre 2024	"Por medio de la cual se establece la capacitación, la profundización y la enseñanza para la sostenibilidad ambiental, cambio climático y gestión del riesgo de desastres y se dictan otras disposiciones"
CIRCULAR 024 17 de febrero 2025	Guía para la inclusión del enfoque de género en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector público.
RESOLUCIÓN 1843 29 de abril 2025	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones.
RESOLUCIÓN 1891 Mayo 02 de 2025	Por medio del cual se establecen lineamientos para la implementación, ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional respecto de los jóvenes vinculados al Servicio Social para la Paz.

Ley 2460 del año 2025 Junio 16	"Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental".
Decreto 728 de 2025 25 de junio	"Por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral".

4. MARCO CONCEPTUAL

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva nace a partir del Decreto 1874 de 2021 por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, se crean nuevas dependencias, funciones y se dictan otras disposiciones en su artículo 24. Según la Resolución 006 del 5 de enero de 2022 y modificada parcialmente por la Resolución 0426 de 4 de febrero de 2022, por la cual se delegan al Director de la entidad unas funciones relacionadas con la administración de personal en el Ministerio de Defensa Nacional, se asigna en su artículo 4 numeral 18, la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 del 2015).

A continuación, se describen la información sociodemográfica, resultado de indicadores mínimos para el 2025, identificación de amenazas y vulnerabilidad, así como la priorización de los riesgos de la dependencia, que permite orientar el plan estratégico de Seguridad y Salud en el trabajo para la presente vigencia.

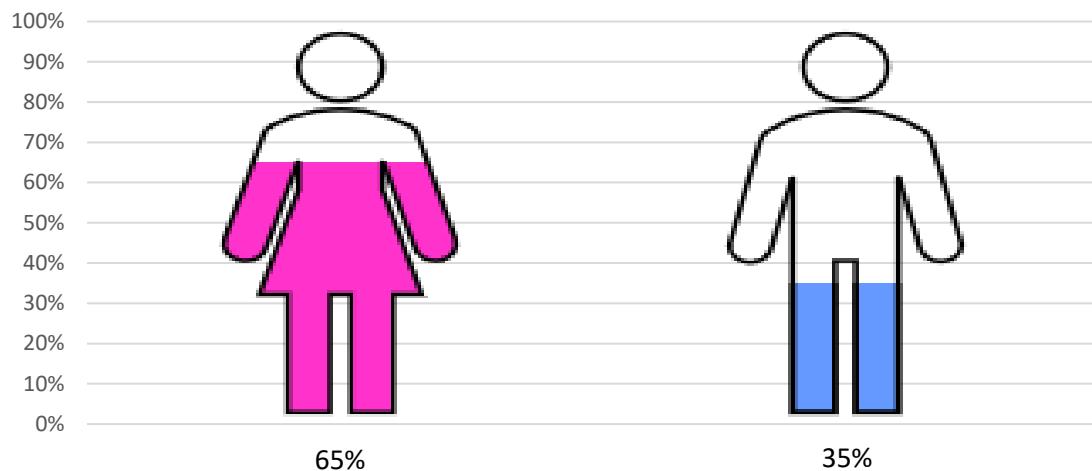
4.1 Descripción sociodemográfica

A continuación, se presentan los insumos que permiten realizar un diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo con el propósito de orientar las actividades del año 2026, en un total de 123 servidores públicos a corte de 30 de diciembre de 2025.

Distribución servidores Públicos por Sexo:

El análisis de la variable sexo evidencia una predominancia de la población femenina dentro del conjunto de servidores públicos. En particular, el 65 % del total corresponde a mujeres, lo que indica una tendencia significativa hacia una mayor participación femenina en la estructura institucional analizada.

DISTRIBUCION POR SEXO

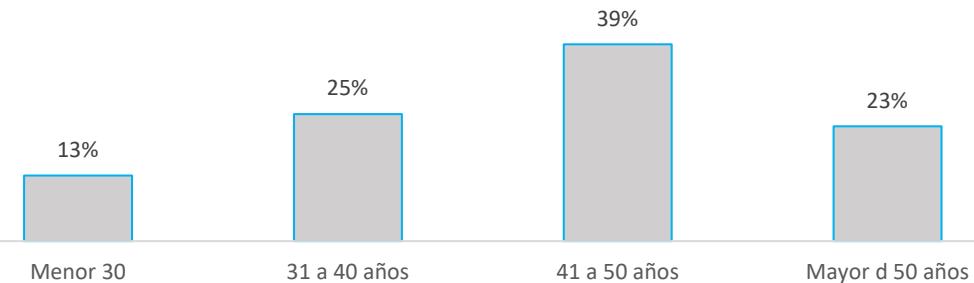


Distribución servidores Públicos por Edad:

El análisis de la variable edad muestra que la mayor proporción de servidores públicos se concentra en el grupo etario de 41 a 50 años, el cual representa el 39 % del total. Le sigue el grupo de 31 a 40 años con un 25 %, mientras que los servidores mayores de 50 años constituyen el 23 %. Finalmente, el grupo de menores de 30 años presenta la menor participación, con un 13 %. En conjunto, esta distribución evidencia una estructura etaria predominantemente madura, con una menor presencia de población joven.

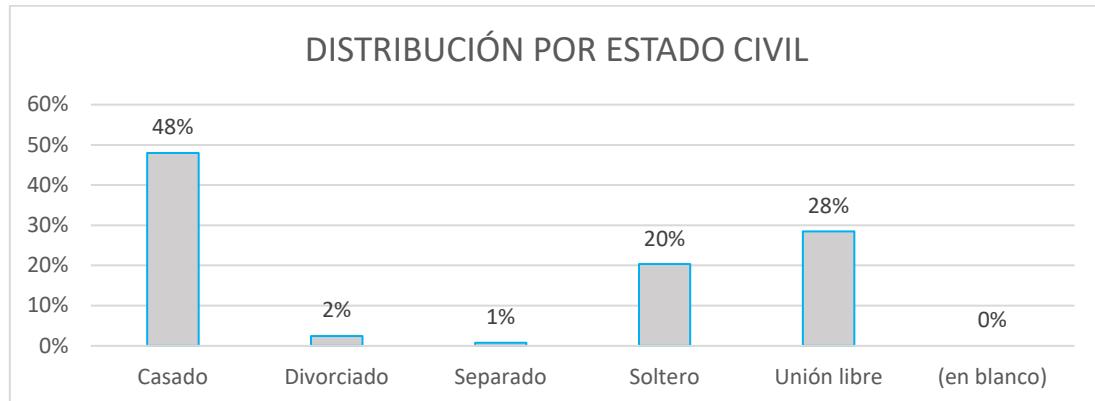
DISTRIBUCION POR RANGO DE EDAD

Menor 30 31 a 40 años 41 a 50 años Mayor d 50 años



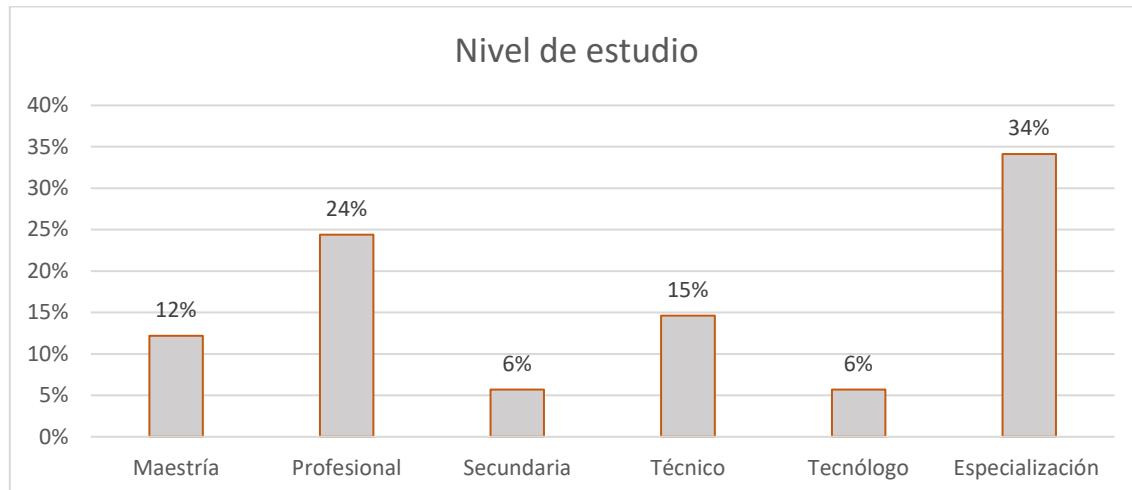
Distribución servidores Públicos por estado civil:

El análisis de la variable estado civil indica que la mayor proporción de servidores públicos se encuentra casada, representando el 48 % del total. En segundo lugar, se ubica la población en unión libre con un 28 %, seguida por los servidores solteros, quienes constituyen el 20 %. Esta distribución refleja una predominancia de personas con vínculos conyugales o de convivencia estable dentro de la población analizada.



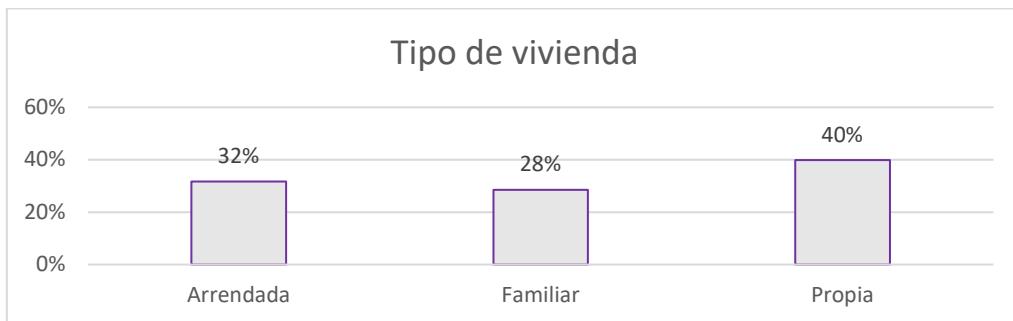
Distribución servidores Públicos por grado de escolaridad:

El análisis del nivel de escolaridad evidencia que el mayor porcentaje de servidores públicos cuenta con formación de especialización, representando el 34 % del total. Le siguen los profesionales universitarios con un 24 %. En niveles intermedios se encuentran los técnicos, quienes constituyen el 15 %. Por su parte, el 12 % de la población posee formación de maestría, mientras que los niveles de tecnólogo y educación secundaria presentan la menor participación, ambos con un 6 %. En conjunto, la distribución refleja un alto nivel de cualificación académica dentro de la población analizada.



Distribución por tipo de Vivienda:

El análisis de la variable relacionada con el tipo de vivienda muestra que el 40 % de los servidores públicos habita en vivienda propia, constituyendo la categoría predominante. En segundo lugar, el 32 % reside en vivienda arrendada, mientras que el 28 % vive en vivienda familiar. Esta distribución evidencia una relativa estabilidad habitacional, con una mayor proporción de servidores que cuentan con vivienda propia o familiar.



4.2. Indicadores SGST

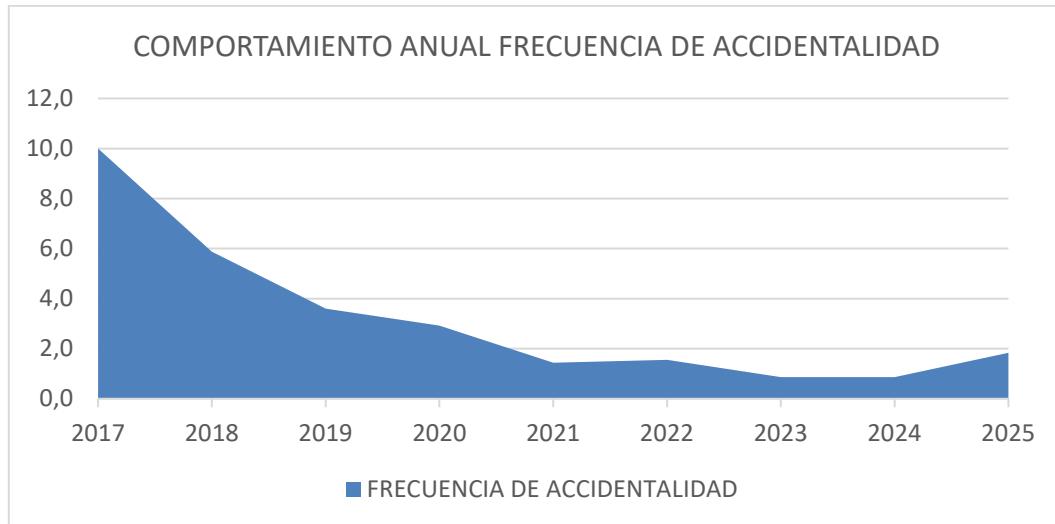
A continuación, se presenta el análisis del comportamiento anual de los indicadores mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en relación con su desempeño proyectado y evaluado para la vigencia 2025.

Durante el período evaluado se evidenció un aumento en los indicadores de frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo en comparación con el año 2024. Para la vigencia actual se registraron cinco (5) accidentes de trabajo, los cuales generaron un total de veintiún (21) días de incapacidad. Es relevante destacar que uno de los eventos correspondió a un trabajador del contratista de vigilancia y que dos accidentes de trabajo se presentaron durante actividades deportivas realizadas en representación de la dependencia, lo cual permite identificar escenarios específicos de riesgo para su análisis y control.

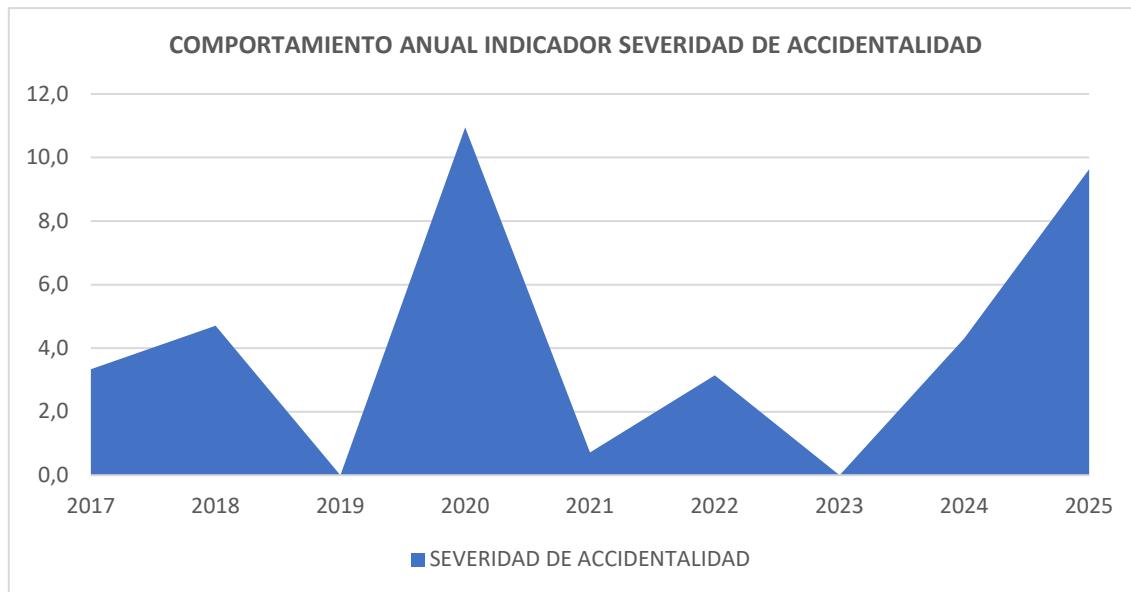
En relación con los casos de enfermedad laboral, a la fecha de corte no se han reportado siniestros ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), lo que indica ausencia de eventos reconocidos por esta causa durante el período evaluado.

Respecto al cumplimiento del Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se alcanzó un nivel de ejecución del 94 %, resultado que se encuentra por encima de la meta establecida, evidenciando una adecuada gestión y seguimiento de las actividades programadas.

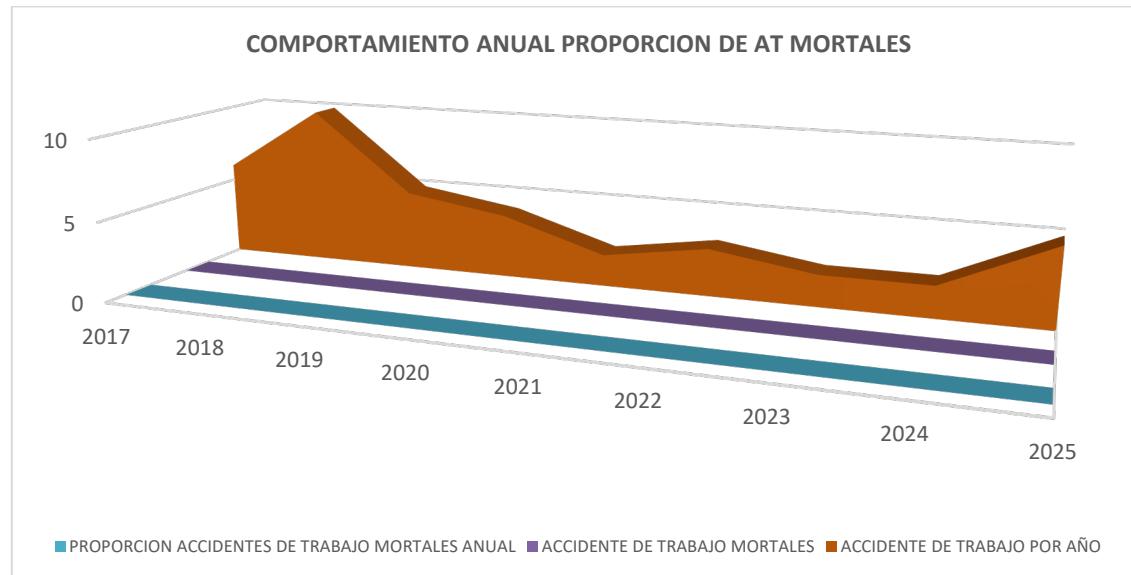
Frecuencia de accidentalidad:



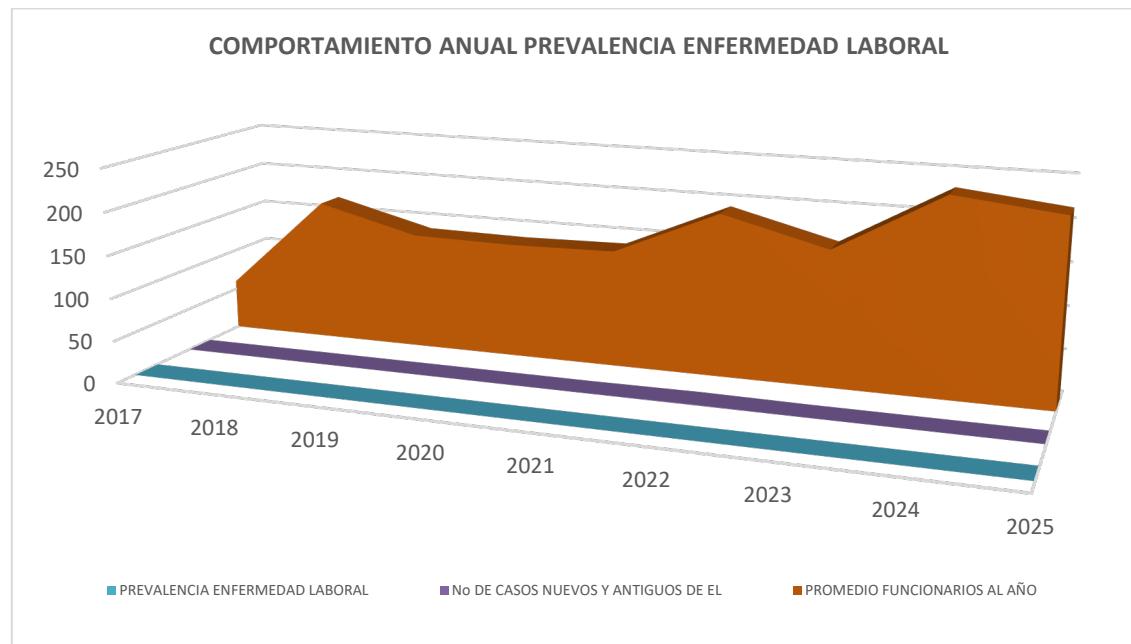
Frecuencia de Severidad:



Proporción de accidentes de trabajo mortales:



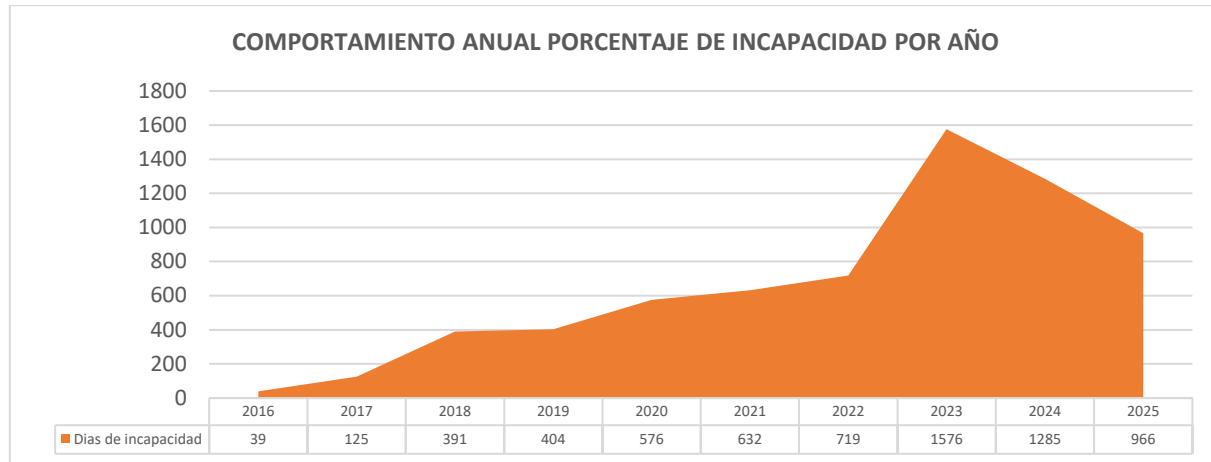
Prevalencia de enfermedad laboral:



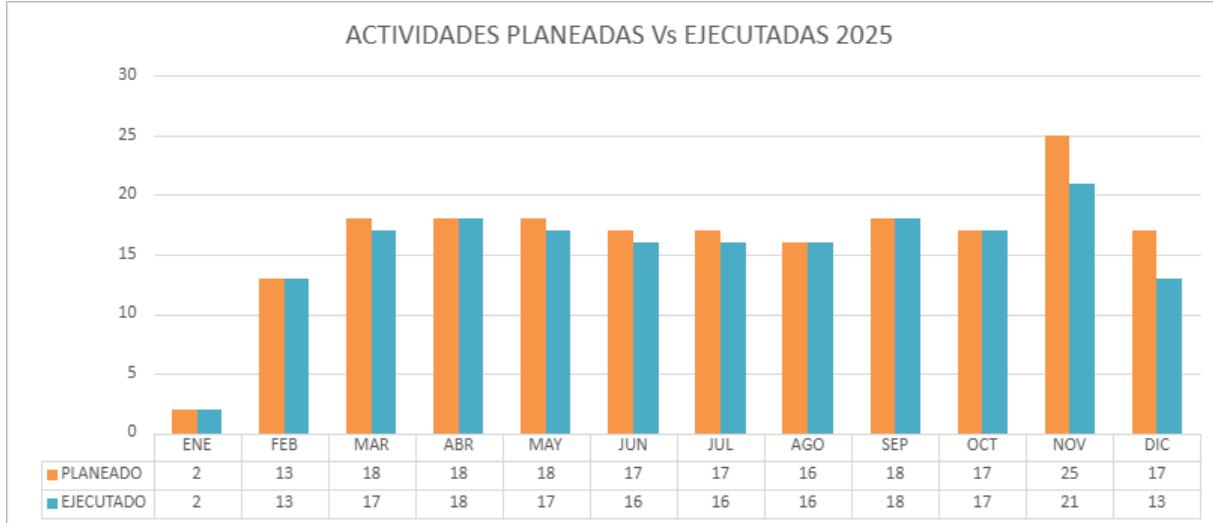
Incidencia de enfermedad laboral:



Ausentismo por incapacidad médica:



Ejecución plan de trabajo:



4.3. Identificación de Peligros y Valoración del Riesgo

ESTIMACION DEL RIESGO	ACCIONES PROPUESTAS	TIPO DE RIESGO	DESCRIPCION	GRUPO
IMPORTANTE	Controles administrativos, señalización, advertencias: Programa de protección contra caídas. gestión y control. Equipos / elementos de protección personal: Inspección, uso y mtto de EPP según matriz. Sistema de protección contra caída. Inspecciones periódicas y certificaciones anuales de integridad del sistema.	De Seguridad	Trabajo en alturas: exposición a caída de alturas mayor a 1.80m por la verificación de tanques de agua en sótano.	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
IMPORTANTE	Controles administrativos, señalización, advertencias: Incluir personal en Programa de protección contra caídas.	De Seguridad	Trabajo en alturas: Altura de estantería de 348cm que requiere uso de escalera portátil de plataforma de 240cm para acceder a repisas por encima de los 180cm.	PRESTACIONES SOCIALES
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Diagnóstico y gestión de riesgo psicosocial.	Psicosocial	Carga de trabajo cuantitativa, relación con el equipo, relación con líderes. Esta descripción detallada se encuentra en el diagnóstico de riesgo psicosocial del Programa de Vigilancia para Riesgo Psicosocial de la DIVRI.	TODOS

MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Entrenamiento físico de los técnicos que usan y ayudan a los usuarios del muro y práctica de técnica de apoyo a escalada del muro. Actualización Matriz de EPP.</p> <p>Equipos / elementos de protección personal: Dotación, Inspección, uso y mtto de EPP.</p>	Biomecánico	Esfuerzo al subir el muro de escalar y sostener a los usuarios desde abajo.	REHABILITACION INCLUSIVA
MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Elementos ergonómicos y diseño adecuado del puesto de trabajo. Capacitación higiene postural. Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular (actividad física, pausas activas)</p>	Biomecánico	Postura sedente y posiblemente inadecuada frente al computador.	TODOS
MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Capacitación en higiene postural y pausas activas. Inspección del vehículo.</p>	Biomecánico	Posición sentada durante largos períodos, posturas prolongadas.	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Capacitar en manejo de cargas y dotar de ayudas mecánicas (carro transportador de archivos)</p>	Biomecánico	Exposición a manipulación de cargas (entre 6kl a 15 kl)	PRESTACIONES SOCIALES
MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Programa de mantenimiento preventivo. Capacitación como brigadistas.</p>	De Seguridad	Tecnológico: Incendio. Corto circuito por ser un ambiente que trabaja con energía que genera calor.	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Reporte de actos y condiciones inseguras, gestión y control. Sensibilización en prevención de caídas a distintos niveles y en reporte de actos y condiciones inseguras. Señalización de piso húmedo y uso de calzado antideslizante para ingresar al área.</p>	De Seguridad	Peligro locativo por pisos mojados en el sótano alrededor de las bombas.	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Programa de gestión para el trabajo en espacios confinados. Documentación de prácticas seguras de operación según actividades a ejecutar con exposición a espacio confinado. Plan de rescate.</p> <p>Equipos / elementos de protección personal: Inspección, uso y mtto de EPP según matriz.</p>	De Seguridad	Espacio confinado: Exposición a espacio confinado en tareas de inspección y recibo de trabajo de Mtto preventivos y/o correctivos de los tanques de agua.	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Programa de mantenimiento preventivo y/o correctivo de la caldera</p>	De Seguridad	Tecnológico: Explosión caldera por fallas en funcionamiento o por presencia de vapores de CO (Inflamabilidad: 4 NFPA)	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Dotar de extintores de agentes limpios según recomendación por el tipo de archivo a cuidar.</p>	De Seguridad	Tecnológico: Exposición en bodega con carga combustible archivo (papel y cartón)	PRESTACIONES SOCIALES
MODERADO	<p>Controles administrativos, señalización, advertencias: Pausas saludables y visuales durante la jornada laboral. Programa de mantenimiento preventivo y/o correctivo de luminaria existentes. Verificar el tipo de iluminación presente en las oficinas y posicionamiento del equipo de cómputo.</p>	Físico	Radiaciones no ionizantes. Exposición a radiaciones UV de pantalla de computador e iluminación por períodos cortos.	TODOS

MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Seguimiento desde los resultados de audiometría que se realiza en la evaluación médica ocupacional periódica.	Físico	Ruido del tráfico de la ciudad, pitos.	CONDUCTOR
TOLERABLE	Controles administrativos, señalización, advertencias: Sensibilización previa sobre riesgos en actividades deportivas, autocuidado, calentamiento, respeto de normas del escenario y reporte oportuno de incidentes al SST.	De Seguridad	Participación actividades en representación de la entidad.	TODOS
TOLERABLE	Controles administrativos, señalización, advertencias: Sensibilización en seguridad vial a todos los actores viales (Conductor-peatón - ciclista). Fomentar el respeto al cumplimiento de las normas de circulación, con énfasis en temas como las distracciones, la fatiga y los tiempos de conducción.	De Seguridad	Accidentes de tránsito (como peatón y como conductor). Públicos (robo, atraco)	TODOS
TRIVIAL	Controles administrativos, señalización, advertencias: Reporte de actos y condiciones inseguras, gestión y control de actos y condiciones inseguras. Inspecciones periódicas de seguridad en "herramientas manuales". Sensibilización en manejo seguro de herramientas manuales, cuidado de manos.	De Seguridad	Uso inadecuado de bisturí, perforadora, saca ganchos y grapadora en alistamiento de documentos.	TODOS
TRIVIAL	Controles administrativos, señalización, advertencias: Mantener señalización de piso húmedo, así como cinta antideslizante en áreas humedad. Piscina y sauna. Realizar campaña de sensibilización para prevenir la ocurrencia de caídas del mismo nivel.	De Seguridad	Locativo: Tránsito por pisos mojados, por área de zona húmeda, circulación por pasillos.	TODOS

4.4. Identificación de las Amenazas y Vulnerabilidades

AMENAZA	INTERPRETACIÓN	DESCRIPCIÓN	MEDIDA DE INTERVENCIÓN
SISMO	MEDIA	La microzonificación sísmica de Bogotá describe que la amenaza sísmica para Bogotá no corresponde a valores extremos aun teniendo en cuenta que se encuentra en cerca de las fallas geológicas del Romeral y el piedemonte llanero, sin embargo, el riesgo más alto se presenta la construcción de las edificaciones sin tener en cuenta los criterios de sismo resistencia. Se considera la ubicación geográfica de la ciudad de Bogotá dentro de una zona de gravedad intermedia para SISMO.	El edificio de la DIVRI fue construido en el año 2008 teniendo en cuenta las normas de construcción sismorresistente, por lo que se espera que resista sismos sin daños estructurales. De igual forma, se recomienda: <ul style="list-style-type: none"> Identificar áreas seguras dentro de la edificación Realizar capacitación dirigida a los servidores públicos, contratistas y usuarios como deben actuar en un SISMO. Implementar un proceso de divulgación hacia los visitantes sobre lo que deben hacer en caso de presentarse una emergencia.
LLUVIAS Y GRANIZADAS	MEDIA	En Bogotá, en meses de lluvias (abril-mayo / octubre-noviembre), se presentan lluvias muy fuertes con presencia de rayos e inclusive de granizo, generando afectación en las ventanas, drenaje de aguas lluvias e inundaciones en sótano. Adicionalmente las descargas eléctricas, puede llegar a afectar el	Realizar mantenimientos preventivos de los sistemas de drenajes de aguas lluvias, asegurar si la ventanería - fachada cuenta con película de seguridad y contar con sistema de respaldo o protección en caso de descargas eléctricas inusuales en la Dirección.

		funcionamiento de equipos eléctricos y electrónicos.	
INCENDIO	MEDIA	<p>La Entidad cuenta con el número mínimo de extintores de acuerdo con lo establecido en la NTC 2885, tiene una brigada de emergencias entrenada en el caso de presentarse una eventualidad de este tipo y el nivel de carga de combustible y el material combustible no generan un peligro latente. Tanque de diésel del sótano</p>	<p>Se recomienda realizar inspecciones programadas a las instalaciones eléctricas, equipos de extinción de incendios (Gabinetes y Extintores), realizar inventario de sustancias químicas y establecer las hojas de datos de seguridad para las sustancias químicas que se almacenan y utilizan para mantenimientos locativos.</p> <p>Establecer comunicación con Petrobras para definir cómo actuar en caso de incendio en sus instalaciones.</p>
FALLA EN ASCENSORES	MEDIA	<p>La DIVRI cuenta con nueve (9) ascensores en sus instalaciones, los cuales están en constante funcionamiento. Es probable que por fallas en el servicio de suministro de energía o por fallas en el ascensor, alguien puede quedar encerrado en este.</p>	<p>La entidad tiene un contrato de mantenimiento de ascensores y se realiza mantenimiento preventivo a los mismos. Si alguien se queda encerrado en un ascensor, la empresa de mantenimiento debe asistir en menos de 30 minutos y rescatar a la persona.</p>
ASALTO TERRORISTA O SECUESTRO	MEDIA	<p>Debido a que la DIVRI es una entidad estatal que atiende a personal de las fuerzas en sus instalaciones puede ser objeto de terrorismo por grupos armados al margen de la ley.</p>	<p>Por lo anterior la Entidad debe mantener un buen esquema de seguridad y reportar todo hecho o situación sospechosa a la policía o autoridades competentes.</p>
DESORDEN CIVIL - ASONADAS	MEDIA	<p>Por la naturaleza de la Dirección esta expuesta a que este tipo de situaciones se presenten en la entidad.</p>	<p>Estar atentos a notificaciones y reportes sobre actividades relacionadas con desorden civil y asonadas en el sector y tomar medidas de prevención.</p>
EMERGENCIAS MÉDICAS	MEDIA	<p>La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva ingresan un promedio de 300 personas al día, entre funcionarios, uniformados, contratistas, usuarios, visitantes, entre otros. En las instalaciones se cuenta con alojamientos donde se hospedan usuarios, con gimnasio, piscina, muro de escalar y otros espacios para actividad física. En el desarrollo de las actividades diarias, podrían presentarse accidentes, lesiones o enfermedades de las personas que asisten a la DIVRI.</p>	<p>Se ha conformado y formado la brigada de emergencias, con la que se ha realizado énfasis en la capacitación de primeros auxilios. Por tanto, hay una brigada de primeros auxilios entrenada para la atención de emergencias.</p> <p>Se contrata anualmente el servicio de área protegida, que ofrece atención médica de emergencias y traslado en ambulancia, para quien esté en las instalaciones de la DIVRI, las 24 horas, de los siete días de la semana.</p>
URGENCIAS PSIQUIÁTRICAS	MEDIA	<p>La población que atiende la entidad son personas con discapacidad de las fuerzas militares y de Policía. En su mayoría, los psicológicos que se encarga de la contención emocional de personas que presenten signos de diagnóstico de Estrés Post Traumático o una activación o alteración. Se han realizado capacitaciones al personal contratista y al personal de situación, condición del ambiente u otro podría desencadenar una reacción agresiva en un usuario.</p>	<p>Existe una sub-brigada de primeros auxilios que se encarga de la contención emocional de personas que presenten signos de diagnóstico psiquiátrico. Por tanto, algunas capacitaciones al personal contratista y al personal de situación, condición del ambiente u otro podría funcionarios para la identificación de signos de activación de un usuario y cómo reaccionar ante ellos.</p>

5. PLAN DE TRABAJO

5.1. Política de Seguridad y Salud en el trabajo

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI) del Ministerio de Defensa Nacional ha sido formulada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Dicha política es objeto de revisión y, de ser necesario, actualización anual, con el fin de garantizar su pertinencia, cumplimiento normativo y mejora continua. Su aprobación se formaliza mediante acto administrativo suscrito por la Dirección.

Actualmente, la DIVRI cuenta con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo adoptada mediante la Resolución No. 2709 del 11 de noviembre de 2023. En el marco del proceso de actualización de la política, se programaron jornadas de revisión orientadas a incorporar la normatividad vigente relacionada con la implementación, ejecución y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional en las disposiciones aplicables a los jóvenes vinculados al Servicio Social para la Paz y los lineamientos establecidos en la Guía para la inclusión del enfoque de género en el SG-SST del sector público.

5.2. Plan anual de trabajo SST 2026

INDICADOR CUMPLIMENTO		FORMATO												Código: GTH-F-014 Versión No: 03 Vigente a partir de: 17 de julio de 2024				
		PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DIVRI																
PLANEAR	RESPONSABLE	RECURSOS	META DEL PLAN ANUAL (%)												VIGENCIA DEL PLAN (AÑO)		2026	
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	No. ACTIVIDADES EJECUTADAS	% CUMPLIMIENTO	META
															3	0	0.0%	90.0%
															3	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															3	0	0.0%	90.0%
															11	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
HACER	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												VIGENCIA DEL PLAN (AÑO)		2026	
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															4	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															0	0	#DIV/0!	90.0%
															12	0	0.0%	90.0%
ACTUAR	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												VIGENCIA DEL PLAN (AÑO)		2026	
															1	0	0.0%	90.0%
															0	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															0	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															0	0	#DIV/0!	90.0%
ESTRATEGIA	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												VIGENCIA DEL PLAN (AÑO)		2026	
															0	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															0	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
ESTRUCTURA	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												VIGENCIA DEL PLAN (AÑO)		2026	
															0	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															0	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
ESTRATEGIA	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												VIGENCIA DEL PLAN (AÑO)		2026	
															0	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															0	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
ESTRATEGIA	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												VIGENCIA DEL PLAN (AÑO)		2026	
															0	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															0	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
ESTRATEGIA	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												VIGENCIA DEL PLAN (AÑO)		2026	
															0	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
															0	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%
ESTRATEGIA	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												VIGENCIA DEL PLAN (AÑO)		2026	
															0	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															2	0	0.0%	90.0%
															1	0	0.0%	90.0%

GESTIÓN DE LA SALUD		RESPONSABLE	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	No. ACTIVIDADES EJECUTADAS	% CUMPLIMIENTO	META		
Evaluaciones Médicas Ocupacionales (Ingreso, Periódicas, Retiro) según requerimiento Estudio previo contrato exámenes médicos complementarios (2023)		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero													10	0	0,0%	90,0%		
Campañas Promoción y Prevención de Estilos de vida y entornos saludables (Riesgos Cardiovasculares, Hábitos Nutricionales, Salud Visual)		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico													3	0	0,0%	90,0%		
Seguimiento a condición de salud de servidores con recomendación, Sección requerimiento.		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico													10	0	0,0%	90,0%		
Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular Taller de esquí de espalda, talleres de manejo de estíres, stretching, automassage, entre otras, pausas activas, Adquisición y entrega de accesorios ergonómicos.		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero													10	0	0,0%	90,0%		
Realizar campañas específicas sobre la prevención y el control de riesgos dispendiosos, elásticos y el tabaquismo, entre otros.		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico													2	0	0,0%	90,0%		
Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial: gestión de Estudio previo para ejecución de actividades como talleres y sensibilización para la prevención en este riesgo.		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero													1	0	0,0%	90,0%		
VERIFICAR		VERIFICACIÓN DEL SG-SST		RESPONSABLE	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	No. ACTIVIDADES EJECUTADAS	% CUMPLIMIENTO	META
Revisión por Dirección del SG-SST 2024		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico														2	0	0,0%	90,0%	
Rendición de cuentas 2025		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico														2	0	0,0%	90,0%	
Divulgación Resultado Revisión por la Dirección de trabajo del SG - SST 2024 al COPRED		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico														2	0	0,0%	90,0%	
Informe de Cumplimiento por parte de los trabajadores de las medidas de preventiva y control, de riesgos biológicos, químicos, de seguridad, públicos y psicosociales.		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico														1	0	0,0%	90,0%	
Autoevaluación de Estándares Mínimos 2026		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico														1	0	0,0%	90,0%	
Auditoría Interna SG SST y PESV		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico														1	0	0,0%	90,0%	
ACTUAR		MEJORAMIENTO		RESPONSABLE	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	No. ACTIVIDADES EJECUTADAS	% CUMPLIMIENTO	META
Hacer seguimiento a las acciones correctivas, preventivas y de mejora que surjan de incidentes, accidentes, inspecciones, reportes, auditorías, SG-SST Y PEVS		SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico														11	0	0,0%	90,0%	
ESTADÍSTICAS																					
NÚMERO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS (P)																					
NÚMERO DE ACTIVIDADES IMPLEMENTADAS (I)																					
ORCIENTAJE DE EJECUCIÓN ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																					

5.3. Plan de acción 2026

Objetivo Específico (2026)	Actividad	GRUPO/RESPONSABLE	Servidor público responsable	Fecha Inicial	Fecha Final
Identificar y priorizar los riesgos en la dependencia que afectan de manera negativa la salud de los servidores públicos, en relación con el entorno de trabajo y durante el desarrollo de la jornada laboral en sus puestos de trabajo, lo cual permita impactar mediante estrategias que favorezcan el bienestar y la calidad de vida laboral de los servidores públicos de esta Dirección.	Gestionar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular.	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Talento Humano/ Lissette Andrea Cruz Orjuela	1/04/2026	30/11/2026
	Gestionar el programa de riesgo psicosocial para mantener o disminuir el nivel de riesgo medio psicosocial.	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Talento Humano/ Lissette Andrea Cruz Orjuela	1/04/2026	30/10/2026
Medir el impacto de las estrategias utilizadas para la prevención de riesgos laborales.	Registrar y analizar los indicadores SGSST 2026.	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Talento Humano/ Lissette Andrea Cruz Orjuela	1/02/2026	30/12/2026

5.4. Recursos Financieros

A continuación, se presenta el Plan Anual de necesidades 2026 que impactan directamente en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DESCRIPCION	VALOR ESTIMADO VIGENCIA
Contratar la prestación de servicios para llevar a cabo las evaluaciones médicas ocupacionales de los funcionarios de la dirección de veteranos y rehabilitación inclusiva del ministerio de defensa nacional	\$ 7.700.000,00
Servicio de área protegida para las instalaciones de la dirección de veteranos y de rehabilitación inclusiva del ministerio de defensa nacional.	\$ 10.964.923,20
Adquisición elementos ergonómicos	\$42.897.621,60
Mantenimiento de sillas ergonómicas	\$ 11.000.000,00
Adquisición y recertificación sistemas de protección contra caída y certificado de calibración del equipo detector de fuga de gas.	\$ 11.085.081,89
Adquisición de insumos para atención en caso de una emergencia en la DIVRI	\$ 9.841.500,00
Mantenimiento sistema vertical de evacuación	\$ 12.325.453,56
Mantenimientos extintores	\$ 3.631.574,48
Programa riesgo psicosocial	\$ 60.259.160,50
Adquisición de Elementos de protección personal	\$ 5.449.140,00
Adquisición e instalación de señalización y demarcación de emergencias	\$ 43.754.351,26
Prestación de servicios profesionales en los asuntos de seguridad y salud en el trabajo para la DIVRI del MDN.	\$ 72.600.000,00
Prestar el servicio de transporte especial para actividades misionales de la DIRECCIÓN DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA que requieren desplazamientos laborales en la ciudad de BOGOTA D.C.	\$ 10.800.000,00

6. EVALUACION DEL PLAN

Con el propósito de realizar el seguimiento, medición y evaluación del Plan, la Dirección cuenta con los indicadores mínimos de estructura, proceso y resultado, incluyendo la revisión por la dirección, la rendición de cuentas, la investigación y análisis de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales, así como el seguimiento y cierre oportuno de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, permitiendo evaluar el desempeño, la eficacia y la mejora continua del sistema. Para la vigencia 2026, los resultados esperados estarán orientados al fortalecimiento de los componentes transversales del SG-SST, así como la adecuada planificación, ejecución y evaluación de programas estratégicos como el Plan de Capacitación en SST, el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, el Plan Estratégico de Seguridad Vial y el proceso de intervención y gestión del riesgo psicosocial y riesgo osteomuscular de la dependencia.

Elaboró: Lissette Andrea Cruz Orjuela – Talento Humano - Grupo Administrativo y Financiero
 Revisó: Laura Laguna – Líder de proceso Talento Humano - GAF
 Revisó: Dario Alejandro Rojas Correa – Coordinadora Administrativa y Financiera
 Aprobó: Gustavo Adolfo Ocampo Nahar - Director de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva