

2026



Unidad para
las Víctimas

PLAN

ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Grupo de Gestión del Talento Humano



Tabla de contenido

1. <i>INTRODUCCIÓN</i>	3
2. <i>MARCO NORMATIVO</i>	4
3. <i>DEFINICIONES</i>	5
4. <i>OBJETIVO</i>	6
4.1. Objetivos Específicos	7
5. <i>ALCANCE</i>	7
6. <i>RESPONSABLES</i>	7
7. <i>METODOLOGÍA Y DESARROLLO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO - SST</i>	20
8. <i>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN</i>	59
9. <i>INDICADORES</i>	60
10. <i>PUNTOS DE CONTROL – ANÁLISIS DE RIESGOS</i>	61
11. <i>PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL</i>	61
11.1. MARCO NORMATIVO	62
11.1.1 Normativa nacional.....	62
11.1.2 Organismos internacionales	63
11.1.3 Función Pública.....	63
11.2. MARCO CONCEPTUAL	64
11.2.1. Enfoque biopsicosocial	64
11.2.2. Aportes de Función Pública: Bienestar, SST y cuidado emocional en el sector publico	64
11.3.1 DEFINICIONES.....	65
11.4. METODOLOGÍA Y DESARROLLO	71
11.4.1. Evaluación Del Programa De Cuidado Y Formación Emocional 2025	71
11.4.2. Informe de la encuesta de desgaste emocional	73
11.5. OBJETIVOS	84
11.5.1 Objetivo General:.....	84
11.5.2 Objetivos Específicos	84
11.6. POBLACIÓN OBJETIVO	84
11.6.1. Población Directa.....	85
11.6.2. Población Indirecta	85
11.6.3. Enfoques Transversales de Priorización	85
11.7. EJES TEMÁTICOS.....	86



Eje 1. Ruta de acompañamiento emocional individual:	86
Eje 2. Desarrollo de Competencias y Cuidado Colectivo	87
Eje 3. Gestión y Articulación Institucional	87
Eje 4. Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua	88
11.8. CONCLUSIONES CLAVE DEL PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL.....	88
11.9.1. Del Riesgo a la Sostenibilidad: Un Enfoque Integral	89
11.9.2. Corresponsabilidad y Cultura Organizacional	89
11.9.3. Impacto Estratégico en la Gestión Pública	89
11.9.4. La Integralidad como Factor de Éxito	89
12. ANEXO CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026.....	90
13. ANEXO CRONOGRAMA ACTIVIDADES PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL	90



1. INTRODUCCIÓN

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La Unidad para las Víctimas implementa el SG-SST con el propósito de coordinar acciones entre la alta dirección, servidores y contratistas, garantizando medidas efectivas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este Sistema define los lineamientos que orientan la ejecución de programas, promoviendo la mejora continua de las condiciones laborales y el control eficaz de peligros y riesgos en las sedes administrativas. Su objetivo es promover la seguridad y salud de las partes interesadas.

El SG-SST se desarrolla como un proceso lógico y secuencial, basado en la mejora continua y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Su metodología se fundamenta en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), asegurando el cumplimiento de los objetivos del sistema.

Componentes principales del SG-SST

- **Medicina preventiva:**

- Programa de Vigilancia Epidemiológica en riesgo psicosocial
- Programa de Vigilancia Epidemiológica en prevención de desórdenes musculoesqueléticos
- Programa de reincorporación y readaptación laboral
- Programa de estilos de vida saludable
- Programa de pausas activas
- Programa de riesgo biológico
- Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales

- **Higiene y Seguridad Industrial:**

- Programa de orden y aseo
- Procedimiento de reporte e investigación de accidentes de trabajo
- Programa de prevención y protección contra caídas de altura
- Reglamento de higiene y seguridad



- Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
- Procedimiento para el manejo del riesgo público
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Plan estratégico de seguridad vial

Estos componentes permiten identificar, gestionar y mitigar riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de servidores, contratistas y demás partes interesadas.

La Unidad para las Víctimas garantiza la asignación de recursos físicos, técnicos, financieros y humanos necesarios para la planeación, ejecución, evaluación y mejora continua del SG-SST. Este sistema se adapta a las características y necesidades de la Entidad, priorizando la identificación y control de riesgos asociados a sus actividades, y se articula con el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH).

2. MARCO NORMATIVO

Tabla 1 Marco Normativo

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Decreto	1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución	0312	2019	Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (SG-SST).
Resolución	1843	2025	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.



3. DEFINICIONES

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

Acción de mejora. Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la Seguridad y la Salud en el Trabajo de forma coherente con su Política.

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

Alta dirección. Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una entidad.

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

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

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

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

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

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

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

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



Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. Garantizar la protección integral de la salud física y mental de los servidores públicos, contratistas, colaboradores y partes interesadas, mediante la creación de condiciones de trabajo seguras y saludables

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

Revisión proactiva. Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

Revisión reactiva. Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

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

Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

4. OBJETIVO

Diseñar e implementar estrategias que permitan el desarrollo eficaz de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-



SST), orientadas a fortalecer la cultura de autocuidado, prevenir incidentes, accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando los riesgos específicos presentes en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. Estas acciones se integrarán de manera articulada con las estrategias y lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

4.1. Objetivos Específicos

- Identificar de manera continua los peligros, valorar los riesgos y determinar estrategias de control, con base en lo determinado en el procedimiento interno de valoración del riesgo, con el fin de mitigar los peligros y reducir los riesgos que puedan afectar la salud y la seguridad de los servidores públicos, contratistas y otras partes interesadas.
- Implementar acciones de mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a través de planes y estrategias que involucren todas las dependencias, procesos, actividades, productos y servicios de la Entidad tanto a nivel nacional como territorial, con el fin de asegurar que el sistema se encuentre adaptado a los nuevos riesgos, desafíos y alineado con los cambios normativos.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales y otros requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las directrices y procedimientos establecidos por la Unidad que sean pertinentes a los servidores públicos, contratistas, colaboradores y otras partes interesadas acatando la normatividad para mantener el bienestar de los colaboradores, fomentar entornos seguros, saludables y evitar sanciones.

5. ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplica a todos los servidores públicos y contratistas de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, así como a las partes interesadas. Su implementación es de alcance nacional y territorial, y se sustenta en el Decreto 1072 de 2015, además de las demás normativas vigentes aplicables a la Entidad.

6. RESPONSABLES

La implementación y gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es responsabilidad de todos los niveles de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, desde la Alta Dirección hasta cada

uno de los colaboradores. Si bien, la coordinación general recae en el Grupo de Gestión de Talento Humano, las obligaciones específicas de los empleadores y de la ARL, así como las responsabilidades de los trabajadores, para el desarrollo y ejecución del proceso se encuentran establecidas en los artículos 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.9 y 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, reglamentario del Sector Trabajo, así como en el Manual del Sistema Integrado de Gestión. A continuación, se detallan las responsabilidades:

Tabla 2 Responsabilidades SG-SST

ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
Nivel Directivo	Director general o su delegado Subdirector general o su delegado Secretario general o su delegado	<ul style="list-style-type: none"> • Definir, firmar, divulgar y revisar de manera anual la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo • Aprobar las responsabilidades asignadas, documentadas y comunicadas específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización. • Llevar a cabo la rendición de cuentas sobre el desempeño como mínimo anualmente y verificar que se encuentre documentada. • Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. • Aprobar el plan de Trabajo Anual en SST. • Garantizar que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se ejecute bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable al Sistema General de Riesgos Laborales. • Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles • Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales • Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo • Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
		<p>salud en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none">• Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo• Garantizar la conservación de los registros y documentos que soportan el SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daños, deterioro o pérdida• Garantizar el suministro de los equipos y elementos de protección personal técnicamente seleccionados• Implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, para todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes• Implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST, entre otros)• Garantizar la realización de una auditoria anual, la cual será planificada con la participación del COPASST.
	Director General, Subdirector General, Secretario General, Directores Técnicos, Subdirectores Técnicos, Directores Territoriales, Coordinadores designados	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la disponibilidad de tiempo a todo su personal a cargo para la inducción al ingresar a la entidad, y reinducción de manera anual.• Participar y permitir la participación de todo el personal a su cargo en las actividades programadas por SG-SST, en temas de promoción de la salud y prevención de riesgos.• Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo• Reportar al responsable del SG-SST las tareas críticas a realizar dentro de la Entidad• Garantizar que todo su personal haga uso del equipo de protección personal según los peligros a los que estará expuesto, realizando



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
		<p>inspecciones de seguridad al buen uso de los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Comunicar al responsable del SGSST los peligros que se identifiquen en el lugar de trabajo reportados por los trabajadores y por ellos mismos• Participar de la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo que le ocurran a los trabajadores a cargo, de acuerdo a la legislación, definir y hacer seguimiento a los planes de acción• Revisar y hacer seguimiento a los indicadores de accidentalidad y a los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad de su personal a cargo.• Promocionar el conocimiento y cumplimiento de las Políticas del SG SST, al personal bajo su responsabilidad• Verificar de manera continua el cumplimiento de su personal a cargo de las responsabilidades en SST• Rendir cuentas sobre el desempeño, mínimo una vez al año en SST.• Comunicar las necesidades de recursos para el buen desempeño del SG-SST• Aplicar y vigilar el cumplimiento de las normas legales y las declaradas en el SG-SST del personal a su cargo• Conocer y promover el cumplimiento del Plan de Trabajo Anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST• Conocer los objetivos del SG SST y contribuir a su cumplimiento• Garantizar y promover la participación de los trabajadores a su cargo en las capacitaciones en SST• Promover el reporte de actos, condiciones de seguridad y la identificación de condiciones de trabajo y salud• Garantizar que las actividades del SG SST se registren en los formatos o documentos del SG-SST de manera continua• Promover que personal a su cargo con restricciones o recomendaciones médicas las cumpla



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
		<ul style="list-style-type: none">• Promover que su personal conozca que hacer en caso de emergencias, que conozcan a los brigadistas, puntos de encuentro, ubicación de botiquines, extintores y medios de alarma en caso de evacuación• Promover que el personal a su cargo participe en grupos como: COPASST, Comité de Convivencia, Brigadas, etc.
Equipo Operativo	Enlace SIG	<ul style="list-style-type: none">• Realizar las asesorías y acompañamientos a los procesos que conforman el SIG en cuanto a acciones, los planes de mejoramiento, auditorias, indicadores, documentación, planificación de los procesos, estructura de nuevos procesos, entre otros.• Verificar la eficacia de la evaluación de la toma de conciencia en cada proceso• Difundir y comunicar las políticas de calidad, procedimientos, programas, proyectos y demás acciones encaminadas al cumplimiento de los requisitos del SIG (NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015)• Consolidar y preparar la información como insumo para la Revisión por la Dirección• Gestionar ante la Alta Dirección y el Representante de la Alta Dirección los recursos necesarios (Talento Humano, financieros y tecnológicos) para el mantenimiento del SIG (NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015)• Capacitar a los nuevos funcionarios en lo relacionado con el SIG (NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015) Planificar las actividades del SIG y su difusión• Realizar reuniones de grupo de mejoramiento con el fin de identificar aspectos de mejora para el SIG (NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015)• Apoyar y aportar de manera permanente en la implementación y mantenimiento de los Sistemas de Gestión adoptados por la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015• Mantener actualizada y acorde a las necesidades del proceso la documentación• Brindar información sobre la gestión,



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
		<p>cumplimiento y control de cada uno de los procedimientos del SIG NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y el Decreto 1072 de 2015 capítulo 6</p> <ul style="list-style-type: none">• Identificar los riesgos para el SIG (NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y el Decreto 1072 de 2015 capítulo 6) informar y aportar en el cumplimiento de las acciones establecidas• Participar en las capacitaciones, asesorías y seguimientos relacionados con el SIG NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y el Decreto 1072 de 2015 capítulo 6• Dar cumplimiento a las políticas definidas por el SIG NTC ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y el Decreto 1072 de 2015 capítulo 6• Definir y ejecutar acciones correctivas y de mejora continua de acuerdo a las necesidades del proceso• Medir el desempeño de los procesos a través de las actividades de control y seguimiento• Reportar los accidentes e incidentes de trabajo• Asegurar la disponibilidad de los registros para la toma de decisiones• Atender las auditorías internas y externas• Solicitar los recursos (humanos, financieros, tecnológicos) necesarios para el funcionamiento efectivo de la prestación de los servicios del proceso que lidera• Apoyar la implementación de los programas establecidos por el SG-SST.



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
	Líder de la ejecución del Sistema de Gestión SST/Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">• Definir un plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la evaluación inicial al SG-SST, y realizar seguimiento al cumplimiento.• Hacer seguimiento y documentar las medidas de intervención establecidas en las inspecciones, las investigaciones de incidentes y accidentes, auto reporte de actos y condiciones inseguras.• Elaborar y actualizar los planes de emergencias de todos los puntos de operación a nivel territorial y nacional de la Unidad y gestionar la implementación de acuerdo con su diseño.• Garantizar la investigación de todos los incidentes, accidentes y enfermedades laborales con el equipo investigador y liderar los planes de acción, documentando las evidencias.• Definir los indicadores de estructura, proceso y resultado• Garantizar que se realice la evaluación al SG-SST como mínimo una vez al año• Establecer el programa de capacitación, inducción y reinducción en materia de seguridad y salud en el trabajo a todos los miembros de la Entidad.• Garantizar la gestión del cumplimiento normativo y de las divulgaciones referentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.• Definir los elementos de protección personal y los insumos para el control de los peligros de acuerdo con la normatividad, asegurando el cumplimiento de calidad mediante las fichas técnicas de dichos elementos y equipos.• Hacer seguimiento a los requisitos legales.• Garantizar la custodia de las historias clínicas de los exámenes médicos ocupacionales.• Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.• Promover la participación de todos los miembros de la Unidad en la implementación del SG-SST.• Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
		<p>valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.</p> <ul style="list-style-type: none">• Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.• Implementación y seguimiento del SG-SST.• Mantener retroalimentación de los procesos bajo su responsabilidad mediante la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora del SG-SST.• Tener la designación como responsable del SG-SST mediante carta firmada por la alta dirección y conocer sus responsabilidades• Tener actualizado el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el SG-SST y demás soportes de idoneidad• Firmar el Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.• Registrar la Revisión por la Alta Dirección y divulgarla al personal• Garantizar la evaluación y retroalimentación a proveedores y contratistas en el desempeño en SST.
Auditor Interno	Evaluación independiente	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar las auditorías al SG-SST generando informe a la gerencia y al COPASST• Revisión interna del estado de cumplimiento del sistema de gestión para la mejora continua.• Evaluar anualmente el cumplimiento de la política, el resultado de los indicadores, la participación de los trabajadores, los mecanismos de comunicación, la aplicación del sistema en la organización (incluyendo proveedores y contratistas), y la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades labores, entre otros.• Comunicar los resultados de la auditoría a los responsables de adelantar las medidas preventivas; correctivas o de mejora en la Entidad



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
Brigadista	Grupo de Gestión de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">• Proteger la integridad de las personas• Ejecutar procedimientos administrativos u operativos necesarios para prevenir o controlar la emergencia• Supervisar las condiciones mínimas necesarias, para que, en el evento de una evacuación, ésta tenga éxito• Facilitar el desarrollo de los procedimientos de evacuación de las instalaciones con responsabilidad, verificando el cumplimiento y reportando los resultados al responsable del SG-SST.• Asistir a las capacitaciones programadas por el GGTH-SST.• Realizar el proceso de inscripción de nuevos brigadistas.• Renovar la inscripción anualmente al grupo de brigadistas.• Participar en los simulacros de emergencias programados por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo• Conocer los planes de respuesta a emergencias que la Unidad tiene definido para cada punto de operación a nivel nacional y territorial.• Proponer a la alta dirección la opción de medidas y desarrollo de actividades que procuren y mantengan el bienestar de los trabajadores.• Participar en la elaboración del análisis de vulnerabilidad de la Unidad• Apoyar en la socialización de los planes de emergencias de la Unidad de la sede a la que corresponda.• Aplicar y cumplir con los programas ambientales de la empresa• En caso de que aplique, usar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.• Acatar las órdenes que le imparten los miembros del Comité de Emergencias y el Líder de la brigada.• Utilizar adecuadamente la dotación asignada, de acuerdo con la actividad.• Enseñar de acuerdo con sus capacidades y conocimientos a los demás empleados.



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
		<ul style="list-style-type: none">• Verificar las condiciones de seguridad de las áreas de trabajo de la Unidad y reportar cualquier irregularidad a los funcionarios competentes.• Colaborar con el buen estado y organización de las vías de evacuación y los elementos de protección de seguridad.• Hacer inspecciones de forma regular de acuerdo con el cronograma y llevar control y en buen estado los equipos de emergencias existentes, contra incendios, así como los equipos de protección• Dar aviso de manera oportuna de los posibles riesgos que sean identificados dentro de las instalaciones de la entidad.• Tener una actitud de hermandad, respeto y disciplina con los brigadistas y demás compañeros de trabajo.• Aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones durante el desarrollo de una eventual emergencia, ya sea en: rescate, primeros auxilios, salvamento, control de incendios, transporte de heridos y manejo de equipos especiales.• Participar activamente del programa de capacitación para atención y respuesta ante emergencias• Divulgar permanentemente los procedimientos de actuación en caso de emergencias.• Reportar condiciones de seguridad que pueda causar emergencias al responsable de SST.• Participar activamente con los demás grupos de atención de emergencias para la prevención, respuesta y continuo control.
Supervisores o apoyo a la supervisión	Servidores públicos con funciones de supervisión o apoyo a la supervisión	<ol style="list-style-type: none">1. Conocer y cumplir con la política del sistema integrado de gestión específicamente para SST2. Conocer y aplicar los objetivos del Sistema Integrado de Gestión específicamente para SST.3. Procurar seguir y promover las buenas prácticas ambientales adoptadas por la entidad4. Participar en las inducciones y capacitaciones relacionadas con la implementación, desarrollo y mantenimiento del sistema de gestión de SST, definidas en el plan de capacitaciones.5. Apoyar con la identificación de riesgos y



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
		cumplir con los controles establecidos para estos.
Servidores públicos, Contratistas y Operadores	Servidores públicos, Contratistas y Operadores	<ul style="list-style-type: none">• Procurar el cuidado integral de su salud.• Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.• Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;• Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.• Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.• Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.• Participar en las actividades de inducción, capacitación y simulacros de emergencias programados por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.• Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST• Conocer, entender y aplicar las políticas, normas, reglamentos, instrucciones e instructivos definidas en el SG-SST• Informar acerca de los peligros y riesgos identificados en las áreas de trabajo• Estar familiarizado con los planes de respuesta a emergencias que la empresa tiene definido para cada Dirección Territorial, PAV y CRAV.• Participar en la conformación de las brigadas de emergencias y en los comités que sean obligatorios dentro del SG-SST• Conocer los peligros y riesgos, así mismo contribuir en el control de los mismos• Cumplir con la programación de los exámenes ocupacionales• Mantener limpio y ordenado el puesto de trabajo• En caso de que aplique, usar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
ARL	Administradora de Riesgos Laborales	<ul style="list-style-type: none">• Llevar a cabo programas, campañas y actividades de educación y prevención, orientadas a que la Unidad, conozca y cumplan las normas y reglamentos técnicos en SST.• Prestar asesoría básica en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.• Suministrar la capacitación básica integral para la formación de brigadas de emergencia.• Ofrecer capacitación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).• Adelantar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables• Capacitar en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales que afecten a los trabajadores• Apoyar en el desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral• Apoyar, asesorar y desarrollar campañas enfocadas al control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual.• Asesorar en la implementar de acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral y facilitar los procesos de readaptación y reubicación laboral• Asesorar en la implementación de áreas, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales• Prestar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles
Comités	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Conocer la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.• Participar en capacitaciones en: requisitos legales, investigación de incidentes, accidentes



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
		<p>y enfermedades laborales entre otras, por parte de la Administradora de Riesgos Laborales.</p> <ul style="list-style-type: none">• Participar con la Alta Dirección en la revisión del programa de capacitación en SST como mínimo una (1) vez al año, con el fin de identificar las acciones de mejora• Participar activamente en la definición de estrategias para el mejoramiento del SG SST respecto a las diferentes etapas del SG SST• Participar en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse en los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo entre otros), se deben adoptar medidas de prevención y control antes de su implementación. ¿Ha intervenido en esas actividades mencionadas• Participar en la planificación de la auditoría anual• Desarrollar las reuniones mensuales dejando acta de éstas y con los respectivos seguimientos a los compromisos establecidos• Participar en las investigaciones de accidentes y enfermedades laborales• Realizar inspecciones de seguridad según el cronograma• Participar y promulgar de manera activa en la promoción y prevención en SST a todos los trabajadores• Participar en la definición e implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiera lugar de los resultados de la revisión de la alta dirección, resultados de accidentalidad, programas de gestión, evaluaciones de ambientes de trabajo (iluminación, confort térmico, ruido, etc.) y demás acciones del SG SST
	Comité de Convivencia laboral	<ul style="list-style-type: none">• Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.• Participar activamente en las reuniones del Comité de Convivencia laboral mínimo cada 3



ROL/CARGO	RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
		<p>meses, elaborando informes sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.</p> <ul style="list-style-type: none">• Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.• Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.• Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos.• Presentar a la gerencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

7. METODOLOGÍA Y DESARROLLO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO - SST

Para la elaboración del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) correspondiente a la vigencia 2026, se tuvo en cuenta la siguiente información:

Encuesta Diagnóstico de Necesidades PETH 2026 Unidad para las Víctimas.

Los datos obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta son claves para definir el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud de la Unidad para las Víctimas, asegurando que las acciones respondan a las necesidades reales para la prevención de los riesgos laborales y promoción de la salud de los colaboradores.

Durante los meses de noviembre y diciembre de 2025, se aplicó la encuesta de diagnóstico de necesidades del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - 2026. Esta encuesta fue difundida mediante comunicaciones internas y enviada por correo institucional (info.talentohumano@unidadvictimas.gov.co), incluyendo el enlace para su diligenciamiento a través de la plataforma Forms. El instrumento estuvo dirigido a todos los funcionarios y contratistas de la Entidad e incorporó preguntas orientadas a evaluar el PETH para la vigencia 2025.



Así mismo, el Secretario General de la Unidad para las Víctimas, a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, extendió la invitación a todos los colaboradores y representantes sindicales para diligenciar la encuesta “Diagnóstico de Necesidades PETH 2026”.

Los ejes temáticos abordados fueron: **Bienestar, Capacitación, Cuidado Emocional y Seguridad y Salud en el Trabajo**. Una vez recopilada la información, se procedió a su tabulación y análisis, cuyos resultados se presentan en este documento.

Este instrumento resulta clave para consolidar información del sistema de gestión, ya que permite obtener retroalimentación sobre el nivel de apropiación y conocimiento de sus componentes por parte de los diferentes grupos de interés. Asimismo, facilita la evaluación del impacto de las acciones implementadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre todos los colaboradores —funcionarios y contratistas— en las sedes de la Unidad de Atención y Reparación Integral para las Víctimas.

Es fundamental valorar la retroalimentación y el grado de apropiación del SG-SST por parte de todas las instancias involucradas en su implementación, especialmente la Alta Dirección y los colaboradores de todos los niveles organizacionales.

Eje No. 1 - Medicina Preventiva y del Trabajo: Contribuye a cuidar la salud de los colaboradores a través de los programas de Vigilancia Epidemiológica (Psicosocial y Biomecánico).

Ilustración 1 Medicina Preventiva y del Trabajo



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.



De acuerdo con lo anterior, se identifica:

- Prevención en riesgos psicosociales (27%):

Este resultado muestra que el 26% de los colaboradores considera que el programa de prevención de riesgos psicosociales es un componente clave dentro de la medicina preventiva en el ámbito laboral. Los riesgos psicosociales abarcan factores como el estrés, la sobrecarga de trabajo, el acoso laboral, entre otros, que pueden afectar el bienestar mental y emocional de los colaboradores.

Este porcentaje es significativo, ya que refleja una creciente conciencia sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional en el entorno de trabajo.

- Promoción de la salud mental (29%):

Este porcentaje, que alcanza el 29%, sugiere una fuerte percepción de que la salud mental es una prioridad dentro de los programas de medicina preventiva. La promoción de la salud mental abarca actividades, recursos y apoyos orientados a prevenir el agotamiento, mejorar el ambiente laboral y ofrecer estrategias para manejar el estrés, la ansiedad y la depresión.

La coincidencia entre ambos porcentajes (1 y 2) indica que la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental están estrechamente ligadas y son consideradas elementos esenciales de la medicina preventiva.

- Prevención en riesgos musculoesqueléticos (22%):

El 22% de los encuestados considera que la prevención de riesgos musculoesqueléticos es una prioridad importante. Estos riesgos abarcan molestias derivadas de posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, esfuerzo físico, entre otros, que pueden ocasionar enfermedades como lumbalgia o tendinitis.

Aunque este porcentaje es ligeramente inferior a los dos anteriores, sigue siendo un aspecto relevante para los colaboradores, ya que las afecciones musculoesqueléticas representan una de las principales causas de ausentismo laboral.

- Enfermedades ocasionadas por posturas inadecuadas (22%):

El 22% de los colaboradores considera que las enfermedades derivadas de posturas inadecuadas representan una de las principales preocupaciones en



materia de medicina preventiva dentro del entorno laboral. Esta percepción está vinculada a la prevención de trastornos musculoesqueléticos, especialmente aquellos relacionados con la ergonomía en el puesto de trabajo.

Este dato resulta relevante, ya que las malas posturas pueden generar afectaciones a la salud a largo plazo, lo que refuerza la importancia de implementar prácticas ergonómicas adecuadas en el ámbito laboral.

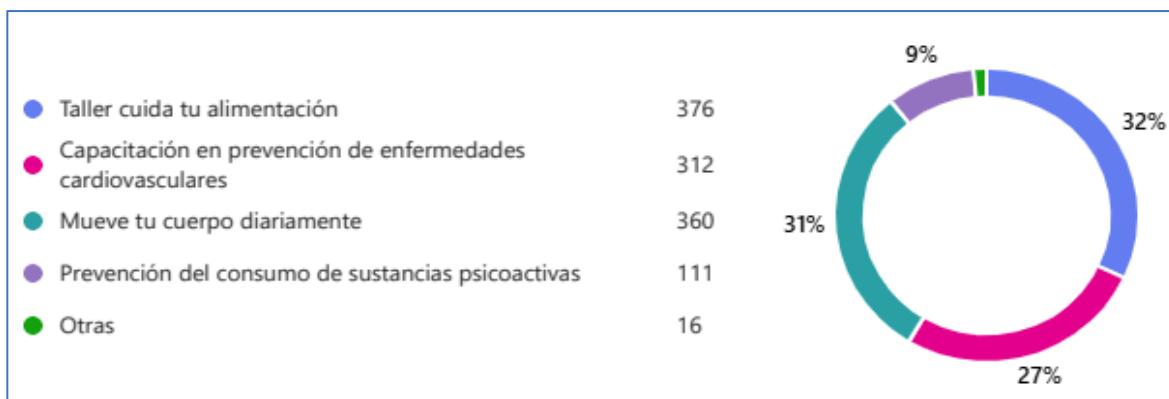
- Otras (1%):

Solo el 1% de los colaboradores mencionó aspectos distintos a las áreas definidas, lo que indica que las categorías propuestas abarcan prácticamente todos los temas relevantes desde su perspectiva en materia de salud preventiva y laboral. Este bajo porcentaje también sugiere que la encuesta fue bien diseñada, cubriendo los puntos más importantes.

En conclusión, los resultados reflejan que los colaboradores valoran tanto la salud mental como la física en el entorno laboral, resaltando la importancia de los programas preventivos para garantizar un ambiente de trabajo saludable.

Eje No. 2 - Estilos de Vida Saludables: Ayuda en la prevención de enfermedades cardiovasculares y reduce los síntomas.

Ilustración 2 Estilos de Vida Saludables



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST

- Taller "Cuida tu alimentación" (32%):

El 32% de los colaboradores identificaron este taller como una de las principales herramientas para prevenir enfermedades y promover hábitos saludables. La



alimentación desempeña un papel fundamental en la prevención de enfermedades crónicas como la diabetes, la hipertensión y las afecciones cardiovasculares.

Este resultado evidencia el alto interés de los colaboradores en aprender cómo una nutrición adecuada puede mejorar su bienestar general. Además, se reconoce ampliamente su impacto en la reducción de factores de riesgo asociados a la obesidad, la diabetes y las enfermedades del corazón.

- Capacitación en prevención de enfermedades cardiovasculares (27%):

El 27% de los colaboradores considera importante recibir capacitación sobre la prevención de enfermedades cardiovasculares. Este tipo de formación resulta esencial, ya que las afecciones cardíacas son una de las principales causas de mortalidad en muchas poblaciones. La educación sobre factores de riesgo — como el colesterol elevado, la hipertensión y los hábitos alimenticios— es clave para reducir su incidencia.

Este porcentaje refleja un interés moderado en obtener información específica sobre enfermedades cardiovasculares, lo que indica que gran parte de los colaboradores ya reconoce la importancia de la prevención. Sin embargo, fortalecer e incrementar estas iniciativas de capacitación podría generar un impacto positivo adicional.

- Mueve tu cuerpo diariamente (31%):

Un 31% de los colaboradores destacó la importancia de moverse diariamente, lo que está directamente relacionado con la prevención de enfermedades crónicas, la mejora de la salud cardiovascular y el bienestar general. La actividad física regular tiene un impacto positivo en la reducción de la obesidad, el control de la presión arterial y el colesterol, además de ser eficaz en la mejora del estado de ánimo y la reducción de los síntomas de depresión y ansiedad.

Este es uno de los porcentajes más altos, lo que indica que hay una gran conciencia entre los colaboradores sobre la importancia de la actividad física para mantener un estilo de vida saludable.

- Prevención del consumo de sustancias psicoactivas (9%):

Solo el 9% de los colaboradores señaló la importancia de evitar el consumo de sustancias nocivas, como tabaco, alcohol, drogas o alimentos ultraprocesados. Aunque este porcentaje es el más bajo entre todas las opciones, sigue siendo significativo, ya que el consumo de estas sustancias se asocia con múltiples enfermedades crónicas, cardiovasculares, respiratorias y ciertos tipos de cáncer.



Este resultado podría indicar que, frente a otros temas como alimentación saludable y actividad física, la prevención del consumo de estas sustancias no se percibe como una prioridad, o bien que los programas actuales han puesto menor énfasis en este aspecto.

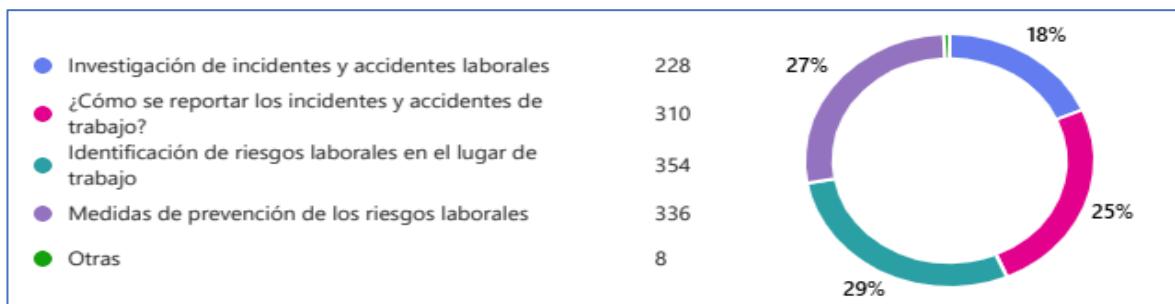
- Otras (1%):

Solo el 1 % de los colaboradores mencionó acciones o áreas distintas a las opciones predefinidas, lo que indica que las categorías ofrecidas cubren prácticamente todas las preocupaciones relevantes sobre estilos de vida saludables. El reducido porcentaje de respuestas en la categoría "otras" sugiere que la encuesta está bien diseñada y resulta bastante completa.

En síntesis, los colaboradores muestran un marcado interés por mejorar su salud mediante una alimentación equilibrada, ejercicio regular y la prevención de enfermedades cardiovasculares. No obstante, sería conveniente reforzar la prevención del consumo de sustancias nocivas y continuar fortaleciendo las capacitaciones específicas relacionadas con enfermedades cardiovasculares.

Eje No. 3 - Seguridad Industrial: Está enfocada en la prevención y protección de incidentes y accidentes laborales en los grupos de trabajo.

Ilustración 3 Seguridad Industrial



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

A continuación, se realiza un análisis detallado de las respuestas:

- Investigación de incidentes y accidentes laborales (18%):

El 18% de los colaboradores señaló la importancia de investigar incidentes y accidentes laborales. Este proceso resulta fundamental para identificar las



causas raíz, prevenir su recurrencia y fortalecer las condiciones de seguridad en el trabajo.

Aunque el porcentaje no es el más elevado, sigue siendo significativo. La investigación de incidentes constituye un pilar para la mejora continua en materia de seguridad, ya que permite implementar acciones correctivas y preventivas basadas en experiencias reales.

- ¿Cómo se reportan los incidentes y accidentes de trabajo? (25%):

El 25% de los colaboradores señaló que la forma en que se reportan los incidentes y accidentes es un aspecto relevante. Este dato evidencia la importancia de contar con un sistema claro y accesible para el reporte, lo cual resulta fundamental para gestionar oportunamente los riesgos laborales y prevenir la repetición de situaciones similares.

Este hallazgo indica que la comunicación efectiva y la claridad en los procedimientos de reporte son factores clave para la seguridad laboral. Un sistema adecuado no solo mejora la respuesta ante emergencias, sino que también facilita la toma de decisiones orientadas a implementar medidas preventivas.

- Identificación de riesgos laborales en el lugar de trabajo (29%):

El 29% de los colaboradores señaló la identificación de riesgos laborales como un tema clave dentro de la seguridad industrial. Este porcentaje, el segundo más alto, evidencia la relevancia de conocer los riesgos potenciales para prevenirlos de manera efectiva. La detección temprana de riesgos resulta esencial para aplicar medidas correctivas antes de que ocurran accidentes o incidentes graves.

Este hallazgo indica que los colaboradores valoran las inspecciones regulares de SST y los programas de concientización sobre riesgos, los cuales contribuyen significativamente a reducir peligros en el entorno laboral.

- Medidas de prevención de los riesgos laborales (27%):

El 27% de los colaboradores señaló las medidas de prevención de riesgos laborales como un aspecto fundamental. Estas acciones son esenciales para reducir la probabilidad de accidentes y garantizar la seguridad en el entorno laboral. Entre ellas se incluyen la capacitación continua en seguridad, la optimización de los procesos de trabajo y el mantenimiento de espacios seguros.



Este porcentaje evidencia que los colaboradores reconocen la importancia de contar con medidas preventivas efectivas, las cuales deben implementarse y comunicarse adecuadamente para asegurar su verdadera eficacia.

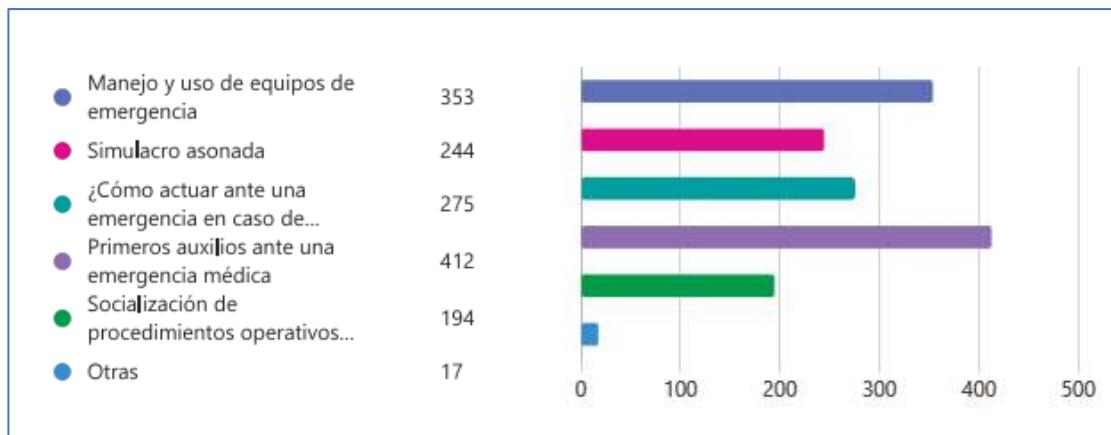
- Otras (1%):

Solo el 1% de los colaboradores mencionó aspectos distintos a los contemplados en las áreas descritas. Esto sugiere que las opciones incluidas en la encuesta abarcan la mayoría de los temas relevantes relacionados con la seguridad laboral, y que las inquietudes adicionales son mínimas o están adecuadamente cubiertas por las alternativas planteadas.

En síntesis, las respuestas reflejan que los colaboradores consideran esencial la identificación de riesgos y la implementación de medidas preventivas para garantizar la seguridad en el trabajo. Asimismo, valoran contar con un sistema eficaz para reportar incidentes y accidentes, así como la investigación de estos para evitar su repetición. La seguridad laboral se percibe como un factor clave para el bienestar de los trabajadores, y fortalecer la comunicación y la capacitación en estos aspectos contribuiría significativamente a consolidar una cultura de seguridad en la Unidad.

Eje No. 4 – Emergencias: Prevenir y afrontar adecuadamente situaciones de emergencia que puedan presentarse de forma inesperada.

Ilustración 4 Emergencias



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

- Manejo y uso de equipos de emergencia (23%):



El 23% de los colaboradores considera que el manejo y uso adecuado de los equipos de emergencia es uno de los aspectos más relevantes para la seguridad. Estos equipos incluyen extintores, botiquines de primeros auxilios, sistemas de alarma, entre otros. Es esencial que los empleados cuenten con la capacitación necesaria para utilizarlos correctamente en situaciones críticas.

Este porcentaje refleja una alta conciencia sobre la importancia de estar preparados, disponer de los equipos adecuados y saber cómo emplearlos para reducir riesgos y mejorar la respuesta ante emergencias.

- Simulacro amenaza de bomba (16%):

El 16% de los colaboradores resaltó la importancia del simulacro ante una amenaza de bomba. Aunque este tipo de emergencia no ocurre con frecuencia, la preparación resulta fundamental. Los simulacros permiten que el personal sepa cómo actuar de manera ordenada y rápida, siguiendo protocolos específicos para garantizar la seguridad de todos en caso de una situación real.

Este porcentaje, relativamente bajo, podría reflejar que este tipo de riesgo no se percibe como prioritario o que los simulacros relacionados no se realizan con suficiente frecuencia en la Entidad. No obstante, sigue siendo un aspecto crítico que debe mantenerse, especialmente en entornos con mayores niveles de vulnerabilidad.

- ¿Cómo actuar ante una emergencia en caso de incendio? (18%):

El 18% de los colaboradores señaló la importancia de saber cómo actuar ante una emergencia por incendio. Aunque este tipo de situación es poco común en nuestro lugar de trabajo, es fundamental conocer los procedimientos adecuados: ubicación de salidas de emergencia, uso correcto de extintores y evacuación segura, entre otros.

Este porcentaje refleja que la mayoría de los colaboradores reconoce la relevancia de estar preparados. Por ello, es necesario continuar promoviendo la participación en capacitaciones y simulacros periódicos para garantizar la seguridad de todos.

- Primeros auxilios ante una emergencia médica (30%):

El 30% de los colaboradores considera los primeros auxilios ante una emergencia médica como una prioridad. Esta práctica es fundamental para salvar vidas y brindar atención inicial antes de la llegada de los servicios médicos profesionales,



especialmente en situaciones críticas donde cada minuto cuenta, como un paro cardíaco, heridas graves o intoxicaciones.

Este dato refleja que una proporción significativa de los colaboradores valora la capacitación en primeros auxilios, lo cual es una señal positiva sobre su preparación para actuar de manera efectiva en emergencias médicas.

- Otras (1%):

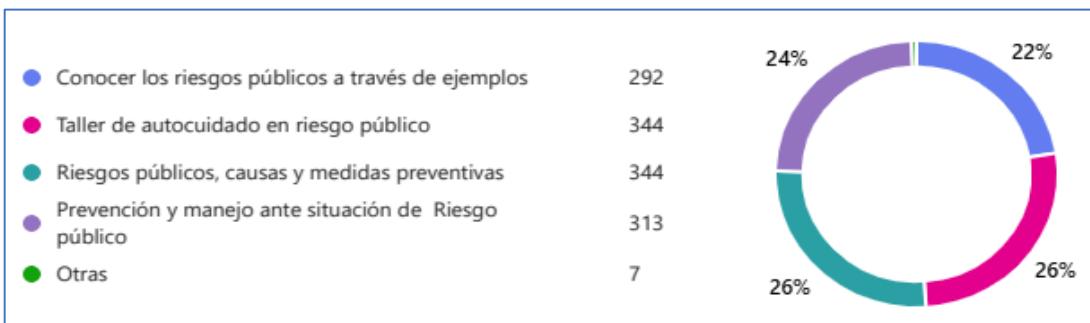
Solo el 2% de los colaboradores mencionó situaciones o aspectos no contemplados en las opciones predefinidas. Esto indica que las alternativas ofrecidas cubren la mayoría de las inquietudes relacionadas con emergencias en el lugar de trabajo, y que las respuestas adicionales no representan una preocupación significativa.

La encuesta refleja que los colaboradores valoran la capacitación en primeros auxilios y el manejo de equipos de emergencia. Asimismo, consideran importante saber cómo actuar ante incendios o emergencias médicas, aunque la preparación para simulacros de amenazas de bomba y otros tipos de emergencias podría fortalecerse. En general, existe una buena conciencia sobre la preparación ante emergencias; sin embargo, se recomienda reforzar la formación y aumentar la frecuencia de simulacros, así como actualizar los protocolos para garantizar la máxima seguridad en situaciones críticas.

En conjunto, estos resultados ofrecen una visión integral de la participación en actividades relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, destacando la diversidad de enfoques y la relevancia asignada a la formación y preparación ante emergencias en entornos laborales.

Eje No. 5 - Riesgo Público: Prevención de factores derivados de eventualidades sociales que generan situaciones de agresión intensional de personas contra personas y/o comunidades.

Ilustración 5 Riesgo Público





Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

- Conocer los riesgos públicos a través de ejemplos (22%):

Un 22% de los colaboradores considera importante conocer los riesgos públicos a través de ejemplos. Esto sugiere que muchos colaboradores valoran la educación práctica sobre los riesgos sociales, como la violencia, el crimen, asonadas, disturbios o situaciones de riesgo que podrían afectar a la comunidad o al lugar de trabajo.

Este porcentaje refleja la necesidad de proporcionar ejemplos concretos y casos reales que permitan a los colaboradores identificar los posibles riesgos públicos en su entorno y estar más preparados para prevenirlos o afrontarlos en caso de que sucedan.

- Taller de autocuidado en riesgo público (26%):

El 26% de los colaboradores señaló que el taller de autocuidado en riesgo público es una de las estrategias más útiles. Estos talleres abordan temas como: cómo protegerse en situaciones de riesgo, prevenir agresiones, identificar señales de peligro y actuar de manera segura ante episodios de violencia o caos en la comunidad.

Este porcentaje evidencia una alta demanda de herramientas prácticas de autocuidado, lo que indica que los colaboradores buscan fortalecer sus capacidades para protegerse y responder adecuadamente en contextos de riesgo.

- Riesgos públicos, causas y medidas preventivas (26%):

El 26% de los colaboradores resaltó la importancia de comprender los riesgos públicos, sus causas y las medidas preventivas. Este hallazgo evidencia que existe un alto interés en conocer tanto los factores sociales que originan dichos riesgos (como pobreza, desempleo, falta de educación) como las estrategias para prevenirlos (por ejemplo, programas de prevención de la violencia y acciones para promover la paz social).

Este porcentaje refleja la necesidad de fortalecer la formación de los colaboradores no solo en la identificación de los riesgos, sino también en la comprensión de sus causas subyacentes y en las acciones concretas que permitan prevenirlos y mitigar sus efectos.

- Prevención y manejo ante situaciones de riesgo público (24%):



El 24% de los colaboradores identificó la oportunidad y la motivación en el contexto de los riesgos públicos. Esto sugiere que perciben la posibilidad de contribuir al bienestar común y a la paz social mediante acciones individuales y colectivas.

Este porcentaje evidencia que una parte significativa del equipo está interesada en promover conductas positivas para prevenir riesgos públicos y en generar mecanismos de motivación —propia y hacia otros— que favorezcan entornos más seguros.

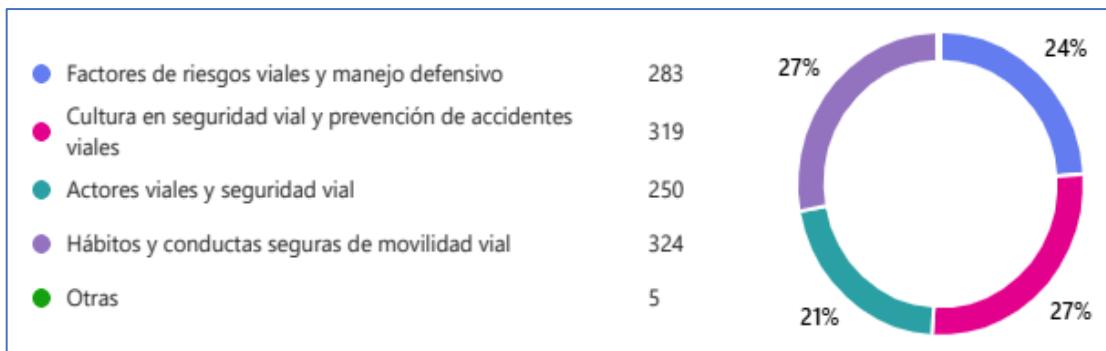
- Otras (1%):

Solo el 1 % de los colaboradores mencionó otras áreas o situaciones relacionadas con los riesgos públicos. Esto indica que las opciones ofrecidas cubren prácticamente todas las inquietudes de los empleados sobre riesgos sociales, dejando respuestas adicionales mínimas y muy específicas.

La encuesta evidencia una marcada preferencia por aprender a protegerse y prevenir riesgos públicos mediante talleres de autocuidado, así como por adquirir conocimiento sobre sus causas, las medidas preventivas y la importancia de actuar de manera positiva para reducir su impacto.

Eje No. 6 - Riesgo Vial: Medidas adoptadas para reducir el riesgo de lesiones y muertes ocasionadas por el tránsito.

Ilustración 6 Riesgo Vial



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

- Factores de riesgos viales y manejo defensivo (24%):

El 24% de los colaboradores considera que los factores de riesgo vial y el manejo defensivo son elementos fundamentales para la seguridad en las vías. Los factores de riesgo vial abarcan aspectos como el estado de las carreteras, el comportamiento de otros actores viales y las condiciones climáticas, entre otros.



Por su parte, el manejo defensivo implica anticiparse a posibles peligros y reaccionar de manera segura ante situaciones imprevistas.

Este porcentaje refleja que una parte significativa del personal reconoce la importancia de identificar los riesgos y adoptar un enfoque proactivo y preventivo como actores viales. Asimismo, evidencia una disposición favorable hacia la capacitación en manejo defensivo, lo cual resulta esencial para disminuir la probabilidad de accidentes.

- **Cultura en seguridad vial y prevención de accidentes viales (27%):**

El 27% de los colaboradores manifestó que la prevención de accidentes viales es una de sus principales preocupaciones en materia de riesgo vial. Esta prevención abarca diversas acciones, como la educación en seguridad vial, la correcta interpretación de la señalización, el uso adecuado de elementos de protección (por ejemplo, el cinturón de seguridad) y la sensibilización frente a conductas de riesgo, tales como el exceso de velocidad o el consumo de alcohol.

Este porcentaje evidencia una alta conciencia sobre la importancia de reducir los siniestros viales. Los colaboradores muestran interés en comprender y aplicar prácticas que disminuyan la probabilidad de accidentes, lo que indica que la capacitación en este ámbito sería bien recibida y valorada.

- **Actores y seguridad viales (21%):**

El 21% de los colaboradores manifestó que es importante comprender a los actores viales y la seguridad en las vías.

Los actores viales incluyen a todos los elementos que intervienen en el tráfico: conductores, peatones, ciclistas y autoridades encargadas de regular el tránsito. Entender su comportamiento y la forma en que interactúan es esencial para construir un entorno vial seguro.

Este resultado evidencia que los colaboradores valoran el papel de cada actor en la prevención de riesgos y en la reducción de incidentes en las vías. Asimismo, refleja la importancia de la educación sobre las responsabilidades individuales y los riesgos asociados a las conductas de cada actor vial.

- **Hábitos y conductas seguras de movilidad vial (27%):**

El 27% de los colaboradores resaltó la importancia de adoptar hábitos y conductas seguras en la movilidad vial. Estos hábitos incluyen respetar las señales de tránsito, evitar el uso del teléfono móvil mientras se conduce,



mantener la velocidad permitida, utilizar el cinturón de seguridad y realizar pausas en trayectos largos.

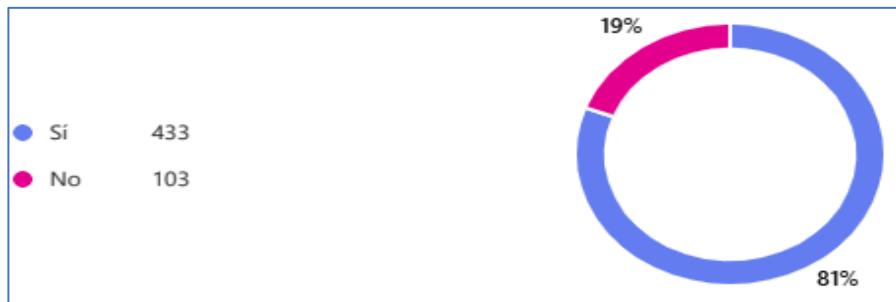
Este porcentaje coincide con el interés en la prevención de accidentes viales (27%), lo que evidencia que los colaboradores no solo valoran las medidas preventivas, sino también la incorporación de comportamientos responsables en la vía. Este enfoque proactivo hacia la seguridad vial resulta esencial para disminuir accidentes y fomentar una cultura de conducción segura.

- Otras (1%):

Solo el 1 % de los colaboradores mencionó categorías adicionales relacionadas con el riesgo vial. Esto indica que las opciones ofrecidas cubren de manera adecuada los aspectos principales de la seguridad vial y que las preocupaciones adicionales son mínimas y poco relevantes para la mayoría de los empleados.

A la pregunta ¿Conoce sus responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST? los encuestados respondieron:

Ilustración 7 Responsabilidades frente al SG-SST



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

En total, 536 colaboradores respondieron a la pregunta planteada, de los cuales:

- **433 colaboradores (81%)** afirmaron conocer sus responsabilidades frente al SG-SST.
- **103 colaboradores (19%)** indicaron no conocer sus responsabilidades en relación con el SG-SST.

Porcentaje de conocimiento (81%)

El 81% de los colaboradores manifestó conocer sus responsabilidades frente al SG-SST. Este resultado es un indicador positivo, pues evidencia que la mayoría



comprende las acciones y obligaciones que deben asumir dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este alto nivel de conocimiento refleja, en gran medida, una adecuada divulgación y capacitación sobre las políticas de seguridad y salud laboral en la Entidad, lo cual resulta fundamental para garantizar el cumplimiento normativo, prevenir riesgos y fortalecer una cultura organizacional orientada a la seguridad.

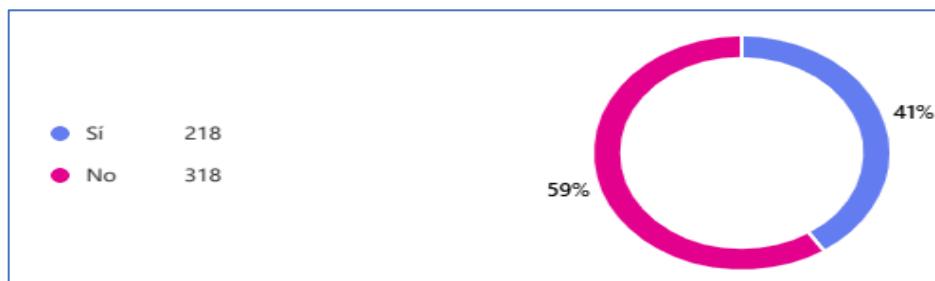
Porcentaje de desconocimiento (19%)

El 19% de los colaboradores manifestó no conocer sus responsabilidades frente al SG-SST. Aunque este porcentaje es menor en comparación con quienes sí las conocen, sigue siendo una proporción significativa que evidencia falta de información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este desconocimiento podría estar asociado al ingreso reciente de personal mediante concurso de méritos, como parte de la carrera administrativa, quienes posiblemente no recibieron una inducción específica sobre el SG-SST al momento de su vinculación.

Conclusión: La encuesta refleja un nivel global de conocimiento del 85% sobre las responsabilidades relacionadas con el SG-SST, lo cual es un resultado positivo para la gestión de la seguridad y salud laboral en la entidad. Sin embargo, el 15% restante representa una brecha que debe ser atendida para asegurar que todos los colaboradores estén plenamente informados y comprometidos con las prácticas de seguridad y salud en el trabajo, reduciendo riesgos y fomentando un entorno laboral más seguro y saludable para todos.

A la pregunta ¿conoce las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo?, los encuestados respondieron:

Ilustración 8 Conocimiento de la Política SG-SST



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Uno de los pilares fundamentales para la implementación del SG-SST es el diseño y la divulgación de las políticas que lo conforman. Por ello, resulta crucial evaluar



la efectividad del trabajo realizado para dar a conocer estas políticas en todos los niveles de la Unidad para las Víctimas. Las políticas son:

- Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas
- Política de Cuidado Integral
- Política y Objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política para la Prevención del Riesgo Público
- Política de Igualdad, Oportunidad y Equidad de Género
- Política para la Desconexión Laboral

Resultados de la encuesta:

- **41% (218 colaboradores)** afirmaron tener información sobre las políticas del SG-SST.
- **59% (318 colaboradores)** indicaron no contar con esta información.

Conclusión: Los resultados evidencian que, aunque el 41% de los colaboradores conoce las políticas del SG-SST, existe un 59% que no dispone de esta información. Esto refleja una brecha significativa que debe ser abordada para garantizar una divulgación efectiva y homogénea en toda la entidad.

A la pregunta ¿Le gustaría continuar participando en las actividades que propone el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo? Los resultados obtenidos son los siguientes:

Ilustración 9 Participación en actividades del SG-SST



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.



- **93% (497 colaboradores)** respondieron afirmativamente, mostrando un interés por seguir participando en las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **7% (39 colaboradores)** indicaron que no les gustaría continuar participando.

Conclusión: El 93 % de aceptación refleja un alto nivel de compromiso y participación de los colaboradores en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que contribuye positivamente a fortalecer la cultura de bienestar y prevención en la organización. No obstante, el 7 % de ausencia de participación señala un área de oportunidad que merece atención, con el fin de identificar las causas de este desinterés y, en la medida de lo posible, implementar estrategias que promuevan una mayor inclusión en dichas actividades.

La respuesta a la pregunta: ¿En cuál de las siguientes actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo ha participado?

Los hallazgos muestran una diversidad de experiencias entre los encuestados, evidenciando interés y participación en las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). En total, 240 colaboradores reportaron haber asistido a capacitaciones en SST, lo que subraya la relevancia de la formación para fortalecer conocimientos y promover una cultura preventiva dentro de la Entidad.

La distribución de participación en las actividades del Plan Anual SST es la siguiente:

- Capacitaciones: 308 colaboradores participaron en actividades formativas relacionadas con SST.
- Inspecciones de seguridad y emergencias: 130 colaboradores participaron en estas inspecciones.
- Semana de la Salud: 190 colaboradores asistieron a las actividades programadas.
- Evaluación cardiovascular: 110 colaboradores se sometieron a esta evaluación.
- Exámenes médicos ocupacionales: 254 colaboradores realizaron sus exámenes médicos.
- Otras actividades SST: 22 colaboradores participaron en actividades adicionales.



- Sin participación: 79 colaboradores indicaron no haber participado en ninguna actividad.

Conclusión: Las capacitaciones en SST y la Semana de la Salud son las actividades con mayor participación, lo que refleja un marcado interés en la formación y el bienestar preventivo. En contraste, la participación en inspecciones de seguridad y emergencias, así como en evaluaciones cardiovasculares, es menor, lo que sugiere la necesidad de incrementar su visibilidad o frecuencia. Además, el grupo que no ha participado en ninguna actividad debe ser analizado para identificar posibles barreras que limiten su involucramiento en las iniciativas del SG-SST.

A la pregunta ¿Cree que se deberían organizar más actividades de promoción de la salud en el trabajo?

Ilustración 10 Actividades de promoción



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Los resultados de la encuesta muestran lo siguiente:

- **91% (489 colaboradores)** consideran que se deberían organizar más actividades de promoción de la salud en el trabajo.
- **9% (47 colaboradores)** opinan que no es necesario aumentar dichas actividades.

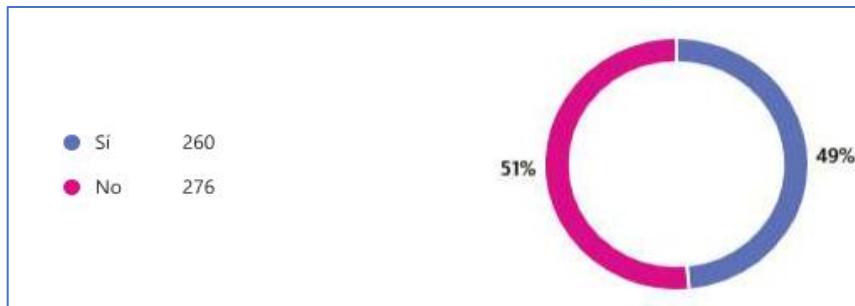
Conclusión: La gran mayoría de los colaboradores (91%) está a favor de incrementar las actividades de promoción de la salud en el entorno laboral, lo que evidencia un marcado interés por mejorar el bienestar y la prevención dentro de la entidad. Este respaldo indica una demanda significativa de iniciativas adicionales orientadas al cuidado de la salud.



Por otro lado, el 9% que no comparte esta opinión representa una oportunidad para profundizar en sus motivos y garantizar que las acciones sean inclusivas y efectivas para todos.

A la pregunta ¿Durante esta vigencia, ¿el equipo de SST realizó adecuación ergonómica en su puesto de trabajo?

Ilustración 11 Adecuación Ergonómica



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Los resultados obtenidos muestran lo siguiente:

- **El 49% (260 colaboradores)** manifestó haber recibido adecuación ergonómica en su puesto de trabajo.
- **El 51% (276 colaboradores)** indicó que no se realizó dicha adecuación durante la vigencia.

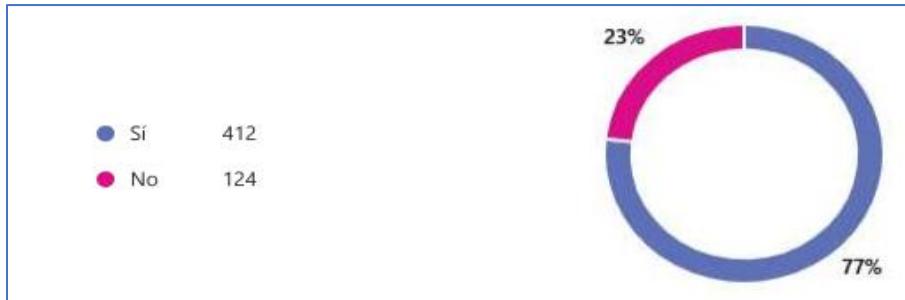
Conclusión: Los resultados evidencian que casi la mitad de los colaboradores (49%) ha contado con adecuaciones ergonómicas, lo que refleja un esfuerzo significativo del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por mejorar las condiciones laborales. Sin embargo, el 51% restante no ha sido beneficiado, lo que revela una brecha importante en la cobertura de estas intervenciones.

Esta diferencia sugiere que la implementación de mejoras ergonómicas no está llegando de manera equitativa a toda la organización. Es fundamental identificar las causas que han limitado la adecuación en algunos puestos y fortalecer las estrategias para garantizar que todos los trabajadores dispongan de condiciones laborales seguras y saludables, reduciendo riesgos de lesiones y promoviendo el bienestar general.

A la pregunta ¿Cree que la Unidad para las Víctimas promueve un ambiente seguro y saludable de trabajo para sus colaboradores?



Ilustración 12 Ambiente Seguro y Saludable



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Los resultados obtenidos muestran lo siguiente:

- **77% (412 colaboradores)** considera que la Unidad para las Víctimas promueve un ambiente laboral seguro y saludable.
- **23% (124 colaboradores)** opina que no se fomenta dicho ambiente.

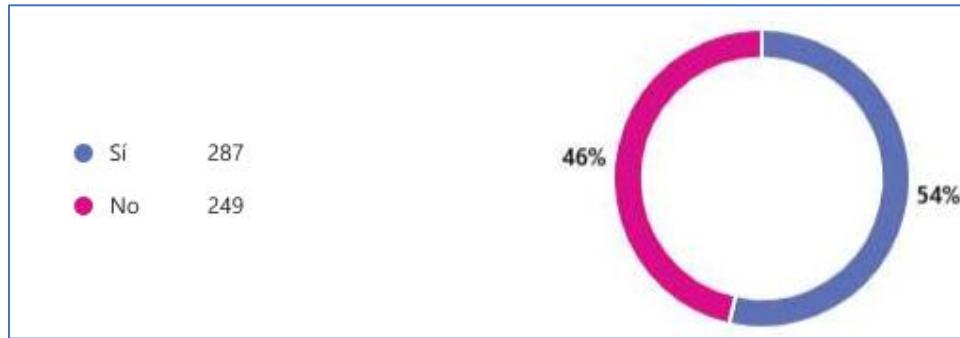
Conclusión: La mayoría de los colaboradores (77%) percibe que la Unidad para las Víctimas está comprometida con la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable, lo que refleja una valoración positiva de las políticas y acciones implementadas en materia de seguridad y salud laboral.

No obstante, el 23% que discrepa señala áreas de mejora, ya sea en la comunicación de las políticas, la efectividad de las medidas adoptadas o la percepción de bienestar en ciertos grupos.

Es fundamental identificar las causas de esta diferencia para implementar acciones correctivas que garanticen que todos los colaboradores experimenten un entorno laboral seguro y saludable.

A la pregunta ¿Ha tenido acceso a información actualizada sobre los riesgos específicos en su área de trabajo?

Ilustración 13 Información actualizada sobre los riesgos específicos



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Los resultados obtenidos muestran lo siguiente:

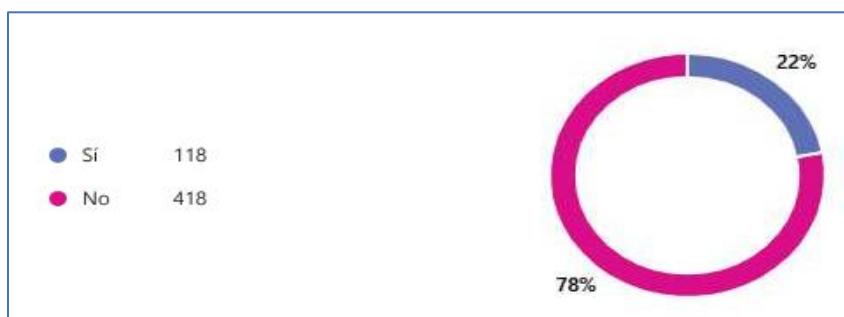
- **54% (287 colaboradores)** indicó que sí ha tenido acceso a información actualizada sobre los riesgos específicos en su área de trabajo.
- **46% (249 colaboradores)** señaló que no ha tenido acceso a esta información.

Conclusión: Aunque más de la mitad de los colaboradores (54%) cuenta con información actualizada sobre los riesgos específicos en su área, un (46%) no dispone de ella. Esta proporción representa un grupo significativo que podría estar expuesto a riesgos sin conocerlos adecuadamente.

Este hallazgo evidencia la necesidad de reforzar las estrategias de comunicación y capacitación, garantizando que todos los colaboradores, sin importar su área, reciban la información necesaria para identificar y mitigar riesgos de manera efectiva.

A la pregunta ¿Ha presenciado situaciones de acoso laboral/acoso sexual o discriminación en su lugar de trabajo?

Ilustración 14 Presenciar situaciones de acoso





Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Los resultados obtenidos muestran lo siguiente:

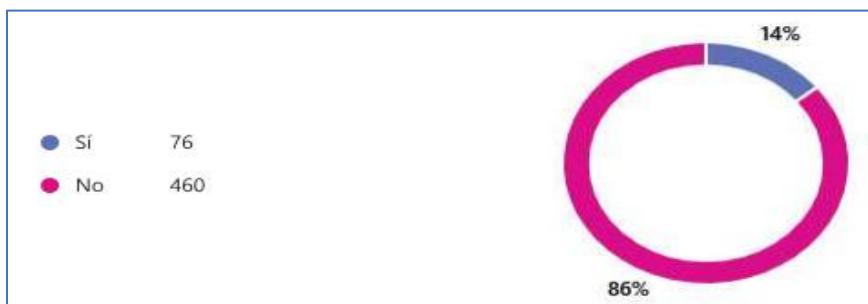
- **22% (118 colaboradores)** indicó que ha presenciado situaciones de acoso laboral, acoso sexual o discriminación en su lugar de trabajo.
- **78% (418 colaboradores)** manifestó que no ha presenciado dichas situaciones en su entorno laboral.

Conclusión: El hecho de que el 78% de los colaboradores no haya presenciado situaciones de acoso o discriminación sugiere que, en términos generales, el ambiente laboral podría percibirse como seguro y respetuoso. Sin embargo, el 22% que sí ha presenciado estas conductas representa una cifra significativa que no debe ser ignorada.

Este hallazgo evidencia la necesidad de reforzar las políticas de tolerancia cero frente al acoso, así como de promover una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la equidad. Es fundamental garantizar un entorno laboral libre de cualquier forma de violencia o discriminación, asegurando la protección y bienestar de todos los colaboradores.

A la pregunta ¿Ha sido víctima de situaciones de acoso laboral/acoso sexual laboral o discriminación en su lugar de trabajo?

Ilustración 15 Víctima de acoso



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

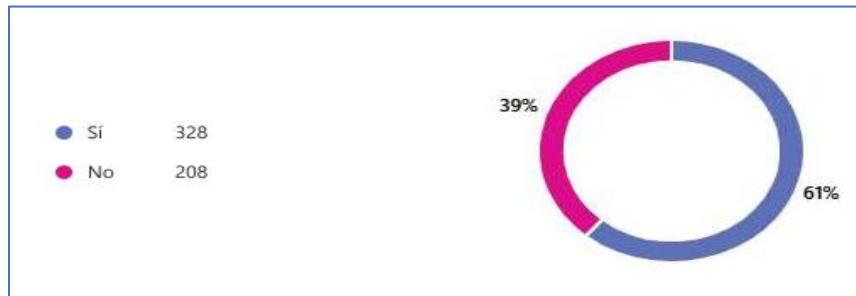
Los resultados obtenidos muestran lo siguiente:

- **14% (76 colaboradores)** manifestó haber sido víctima de acoso laboral, acoso sexual o discriminación en su lugar de trabajo.
- **86% (460 colaboradores)** indicó que no ha experimentado ninguna de estas situaciones en su entorno laboral.

Conclusión: El hecho de que el 86% de los colaboradores no haya sido víctima de acoso laboral, acoso sexual o discriminación refleja un indicador positivo: la mayoría percibe su entorno laboral como seguro y respetuoso. No obstante, el 14% que sí ha sufrido alguna de estas situaciones constituye una alerta que requiere atención inmediata. Aunque la proporción es relativamente baja, es fundamental que la entidad fortalezca sus políticas de prevención, atención y sanción, con el objetivo de erradicar cualquier forma de acoso o discriminación y garantizar un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos.

A la pregunta ¿Conoce el procedimiento de reporte de incidentes o accidentes laborales?

Ilustración 16 Conocimiento del procedimiento de reporte



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Los resultados obtenidos muestran lo siguiente:

328 colaboradores respondieron SÍ (61%)
208 colaboradores respondieron NO (39%)

- Conocimiento general del procedimiento (61%)

Un total de 328 colaboradores manifiestan conocer el procedimiento para reportar incidentes o accidentes laborales. Este porcentaje es relativamente alto y refleja



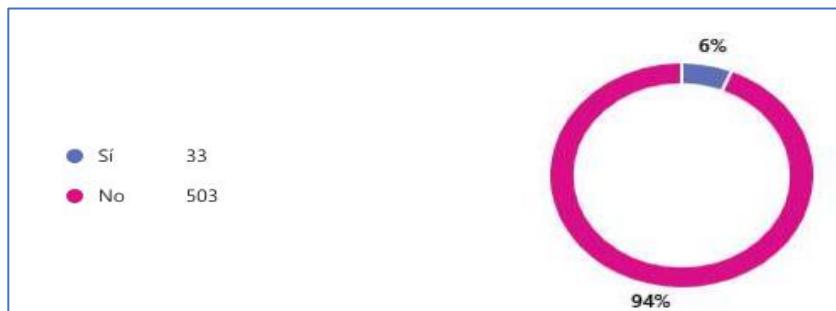
que la mayoría tiene cierta familiaridad con los procesos establecidos por la Entidad para este tipo de reportes.

No obstante, el 39% restante indica desconocimiento del procedimiento, lo que evidencia una brecha significativa en la comunicación y capacitación sobre el tema. Esta situación podría estar asociada, entre otros factores, al reciente ingreso masivo de personal de carrera administrativa.

Conclusión: Si bien la mayoría de los colaboradores parece conocer el procedimiento, el desconocimiento del 39% resalta la necesidad de reforzar las acciones de capacitación y comunicación. Es fundamental garantizar que toda la planta de personal acceda a la información y la comprenda adecuadamente, con el propósito de promover un entorno laboral seguro y prevenir riesgos.

A la pregunta ¿Ha reportado incidentes o accidentes laborales durante el 2025?

Ilustración 17 Reporte de accidentes o incidentes



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Los resultados obtenidos muestran lo siguiente:

Baja frecuencia de reporte (6%)

Solo el 6% de los colaboradores ha informado incidentes o accidentes laborales durante 2025. Este dato puede indicar que dichos eventos son poco frecuentes o, en caso de ocurrir, no se están reportando. Además, este bajo porcentaje podría reflejar desconocimiento sobre el procedimiento de reporte, lo cual coincide con los resultados previos sobre el nivel de conocimiento del proceso.

Alta tasa de no reporte (94%)

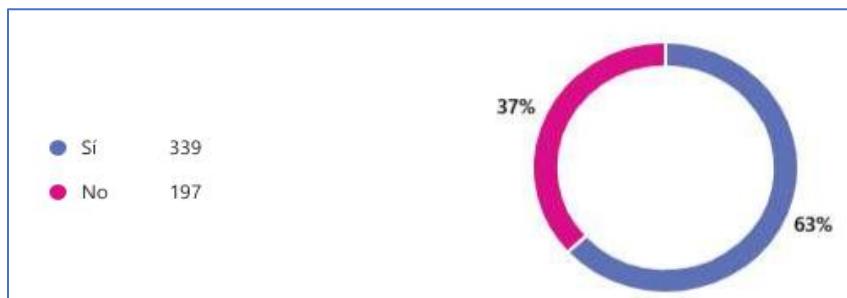
El 94% de los colaboradores manifiesta no haber reportado ningún incidente o accidente en lo que va del año. Esto podría deberse a que los eventos han sido escasos o menores y no han requerido un reporte formal.



Conclusión: El reducido número de reportes sugiere que, aunque los incidentes puedan ser pocos, también existe la posibilidad de una baja notificación al jefe inmediato, supervisor del contrato o equipo de SST. Es fundamental fortalecer la comunicación y la capacitación sobre los procedimientos de reporte, con el fin de promover una cultura de seguridad y transparencia dentro de la Entidad.

A la pregunta ¿Conoce las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y del Comité de Convivencia Laboral CCL?

Ilustración 18 Conocimiento de las funciones



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Interpretación:

- Respuesta SÍ: 399 colaboradores (63%)
- Respuesta NO: 197 colaboradores (37%)

Conocimiento general sobre los comités (63%)

El 63% de los colaboradores afirma conocer las funciones de los comités COPASST y CCL, lo que evidencia que la mayoría tiene una comprensión básica del papel que desempeñan estos comités dentro de la Unidad. Este resultado es positivo, ya que refleja un nivel de conciencia sobre aspectos clave relacionados con la seguridad y la convivencia laboral, fundamentales para el bienestar en el trabajo.

Falta de conocimiento (37%)

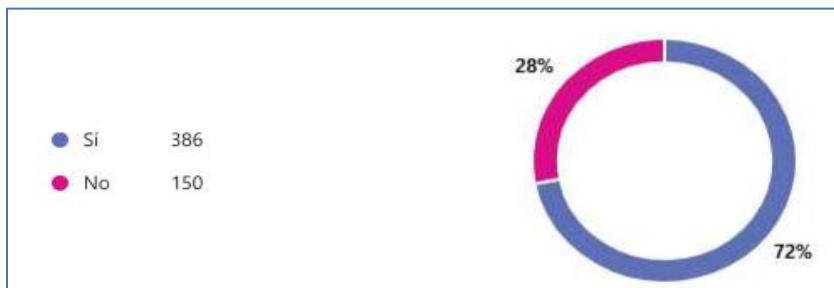
Por otro lado, el 37% de los colaboradores no está familiarizado con las funciones de estos comités. Aunque este porcentaje es menor, sigue siendo significativo, pues indica que una parte importante del personal podría no entender completamente su función o relevancia en la gestión de la seguridad y la convivencia.



Conclusión: Si bien la mayoría de los colaboradores conoce las funciones de los comités COPASST y CCL, aún persiste un 37% que no tiene claridad sobre su rol. Esto pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las estrategias de comunicación y sensibilización, así como ofrecer capacitación continua, para garantizar que todos comprendan la importancia de estos comités y cómo su participación contribuye a la seguridad y el bienestar laboral.

A la pregunta ¿Conoce a los brigadistas de su dependencia/dirección territorial?

Ilustración 19 Conocimiento de los brigadistas



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Interpretación:

- Respuesta SÍ: 386 colaboradores (72%)
- Respuesta NO: 150 colaboradores (28%)

Conocimiento de los brigadistas (72%)

El 72% de los colaboradores afirma conocer a los brigadistas de su dependencia o dirección territorial. Este porcentaje es relativamente alto y refleja un aspecto positivo para la gestión de la seguridad en la Entidad, ya que la identificación de los brigadistas es esencial para actuar de manera efectiva en situaciones de emergencia. Conocer quiénes son y cómo contactarlos garantiza una respuesta rápida y adecuada ante cualquier eventualidad.

Desconocimiento de los brigadistas (28%)

Por otro lado, el 28% de los colaboradores no conoce a los brigadistas, lo que representa un riesgo importante. Este desconocimiento podría estar asociado al reciente ingreso masivo de personal de carrera administrativa, lo que ha limitado las oportunidades para que los nuevos colaboradores se familiaricen con los brigadistas y su rol en la seguridad laboral.

Conclusión: Aunque la mayoría de los colaboradores identifica a los brigadistas, el 28% que no los conoce evidencia la necesidad de fortalecer la comunicación y visibilidad de estos roles. Es fundamental implementar estrategias que



incrementen su presencia y reconocimiento dentro de la Entidad, asegurando que todos los colaboradores estén informados y preparados para actuar en caso de emergencia.

La evaluación de conocimientos en el SG-SST.

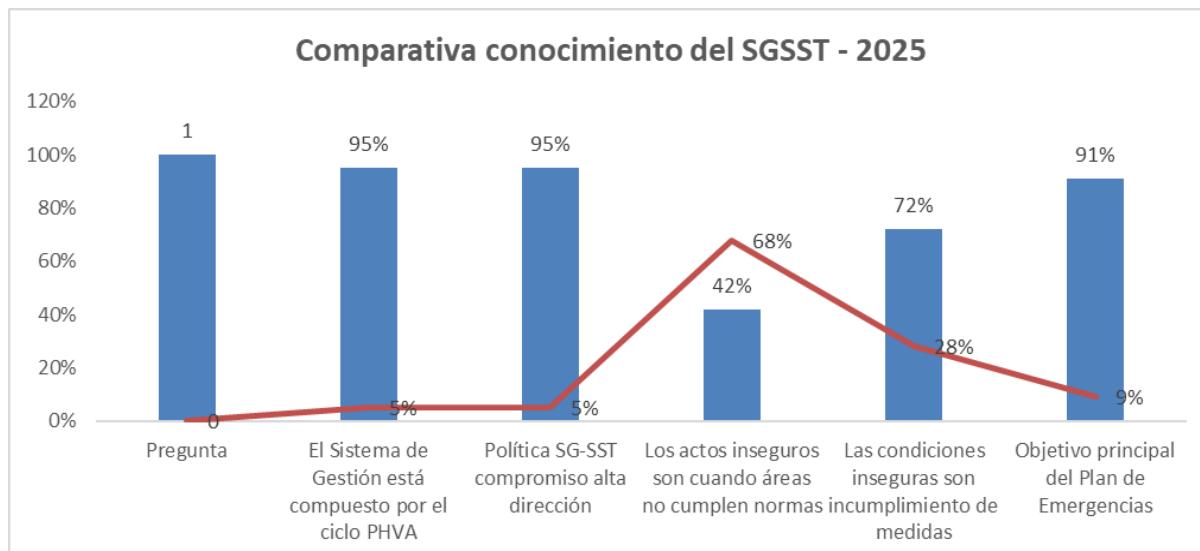
Se procesaron las preguntas tipo Verdadero/Falso para medir el nivel de conocimiento sobre el SG-SST:

Tabla 3 Conocimientos del SG-SST

Pregunta	Verdadero	Falso
El Sistema de Gestión está compuesto por el ciclo PHVA	95%	5%
Política SG-SST compromiso alta dirección	95%	5%
Los actos inseguros son cuando áreas no cumplen normas	42%	68%
Las condiciones inseguras son incumplimiento de medidas	72%	28%
Objetivo principal del Plan de Emergencias	91%	9%
Promedio de preguntas verdaderas y falsas	79%	21%

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Ilustración 20 Comparativa del conocimiento



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.



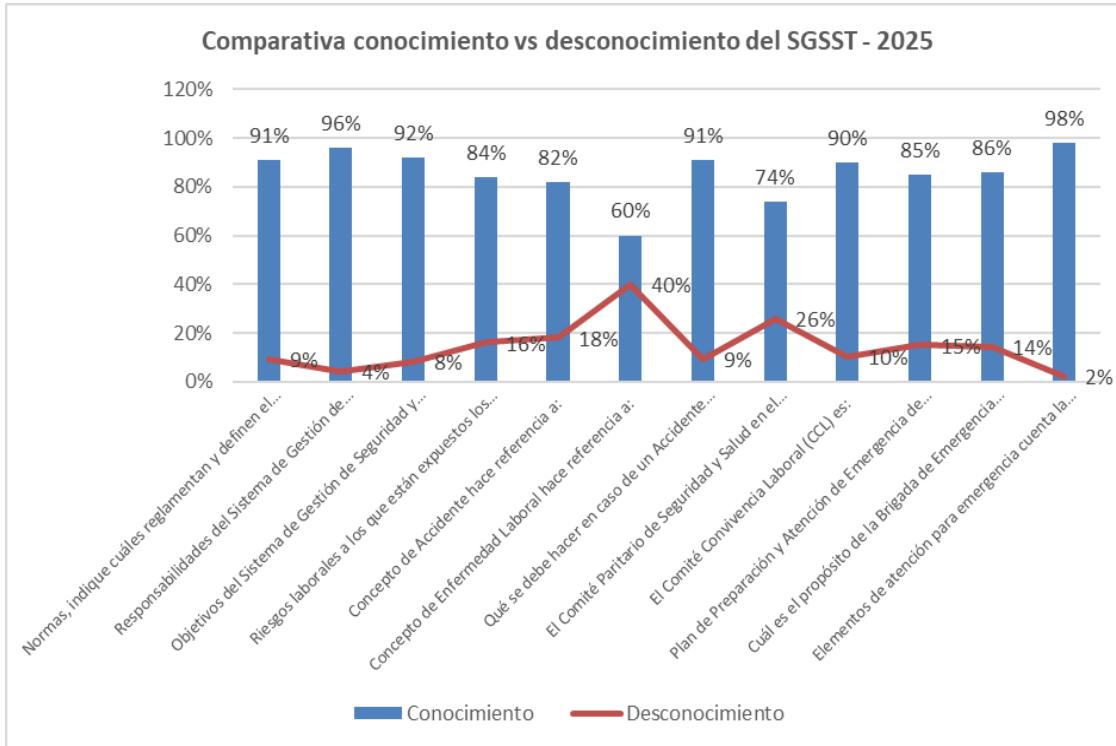
Se procesan las preguntas de múltiple respuesta para medir el nivel de conocimiento sobre el SG-SST:

Tabla 4 Nivel de conocimiento

Pregunta	Conocimiento	Desconocimiento
Normas, indique cuáles reglamentan y definen el cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):	91%	9%
Responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ¿cuáles deben cumplir los colaboradores de la Unidad:	96%	4%
Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Unidad buscan dar cumplimiento a la Política del SG-SST:	92%	8%
Riesgos laborales a los que están expuestos los colaboradores en la Unidad son:	84%	16%
Concepto de Accidente hace referencia a:	82%	18%
Concepto de Enfermedad Laboral hace referencia a:	60%	40%
Qué se debe hacer en caso de un Accidente Laboral (AL):	91%	9%
El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) es:	74%	26%
El Comité Convivencia Laboral (CCL) es:	90%	10%
Plan de Preparación y Atención de Emergencia de la Unidad permite:	85%	15%
Cuál es el propósito de la Brigada de Emergencia de la Unidad	86%	14%
Elementos de atención para emergencia cuenta la Unidad	98%	2%
Promedio total de conocimiento y desconocimiento	86%	14%

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Ilustración 21 Comparativa conocimiento vs. desconocimiento



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Tendencia general:

- El 83% de 527 colaboradores respondieron que tienen conocimiento en el sistema.
- El 18% de 527 participantes indican desconocimiento en los aspectos relevantes del SG-SST

Informe de morbilidad sentida

A través de la encuesta, aplicada a un universo de 417 muestras, los colaboradores reportaron diferentes diagnósticos que afectan múltiples sistemas. La Unidad se caracteriza como una Entidad en la que sus colaboradores muestran diagnósticos multifactoriales, toda vez que el 52% (217) reportan diagnósticos médicos preexistentes. El restante 48% (200) no reportan alguna patología:

Tabla 5 Informe de morbilidad sentida

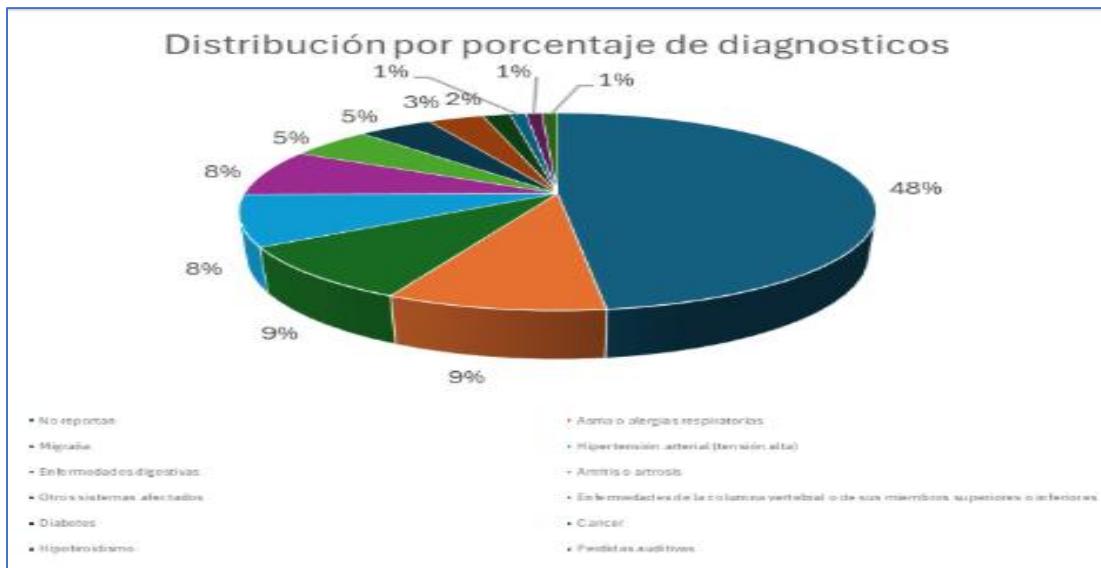
Diagnósticos	No. de casos	%
No reportan	200	48%
Asma o alergias respiratorias	39	9%
Migraña	38	9%



Diagnósticos	No. de casos	%
Hipertensión arterial (presión alta)	35	8%
Enfermedades digestivas	32	8%
Artritis o artrosis	21	5%
Otros sistemas afectados	19	5%
Enfermedades de la columna vertebral o de sus miembros superiores o inferiores	14	3%
Diabetes	7	2%
Cáncer	4	1%
Hipotiroidismo	4	1%
Perdidas auditivas	4	1%
Total	417	100%

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Ilustración 22 Distribución por porcentajes



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano -SG-SST.

Dentro de los datos a destacar se obtiene que 200 de los 417 encuestados (48%) no reportan alguna enfermedad, del restante 52% que representa a 217, con el 9% cada uno, están los diagnósticos relacionados con asma o alergias respiratorias (39) y migraña (38), seguido se ubican con 8% cada una, las patologías que hacen referencia a hipertensión arterial (35) y enfermedades digestivas (32). Luego se encuentran con 5% y 3% respectivamente las enfermedades como artrosis (21), de otros sistemas afectados (19) y enfermedades de la columna vertebral o de sus miembros superiores o inferiores (14). Finalmente, y no menos importante están patologías como diabetes (7)

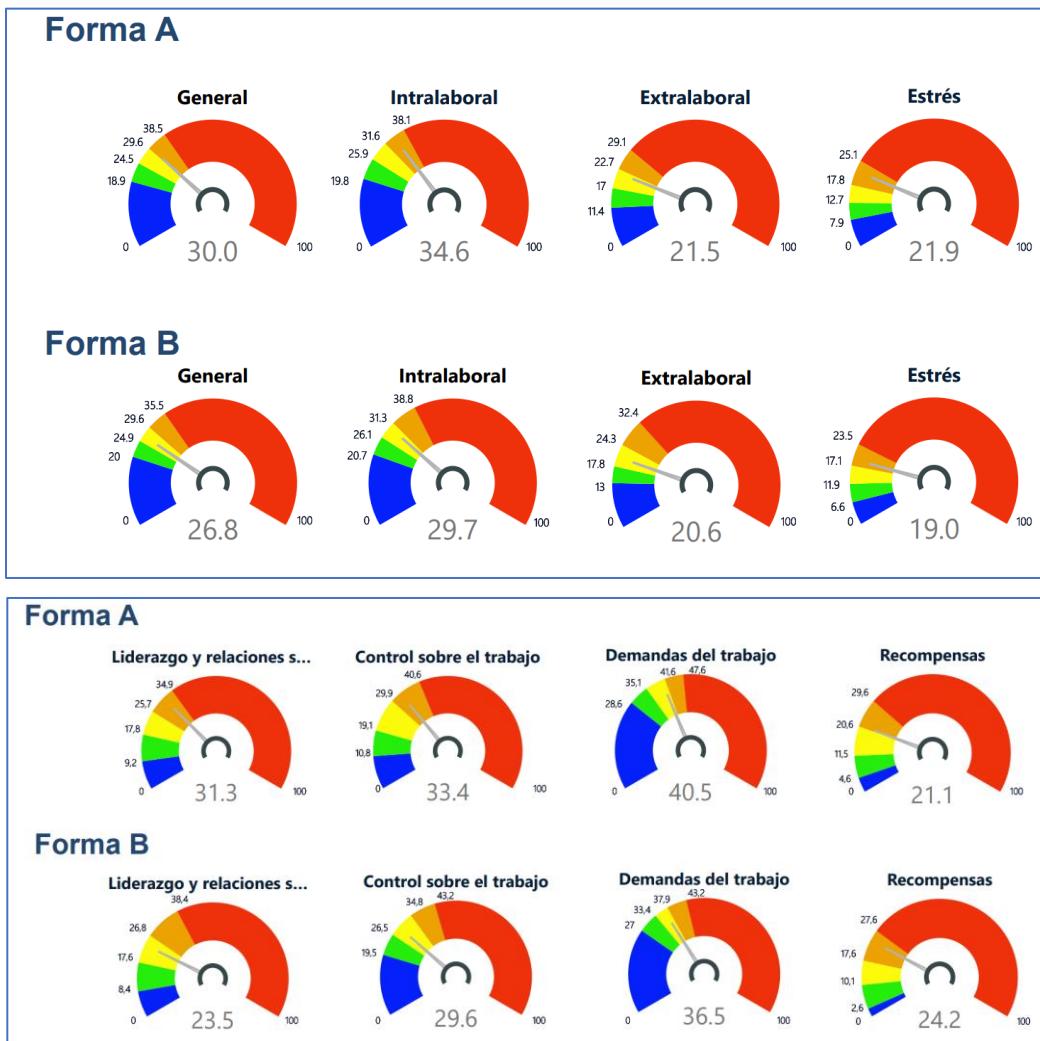


con un 2%, y con un 1% cada una, enfermedades como cáncer (4), hipotiroidismo (4) y perdidas auditivas (4).

Diagnóstico de riesgo psicosocial

Se realizó la aplicación de la batería durante el mes de mayo al mes junio del año 2025 a 765 personas, la distribución se presenta a continuación:

Ilustración 23 Aplicación batería



Fuente: Corredor de seguros MARSH.

Con base en los resultados obtenidos, se sugiere crear los Grupos de Exposición Similar -GES- entre los conjuntos de trabajadores quienes obtuvieron



puntuaciones de riesgo alto para llevar a cabo la intervención de sus problemáticas y el seguimiento de sus condiciones.

El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

En la vigencia 2025 se actualizaron 32 planes de emergencia de nivel nacional y territorial, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

Diagnóstico de riesgos

- Identificación de amenazas internas y externas (incendios, sismos, inundaciones, emergencias médicas, etc.).
- Evaluación de vulnerabilidades en infraestructura y procesos.

Inventario de recursos y equipos

- Extintores, botiquines, alarmas, señalización, equipos de comunicación.
- Estado, ubicación y fecha de mantenimiento.

Organigrama de la Brigada de Emergencias

- Actualización de integrantes, roles y responsabilidades.
- Capacitación y certificaciones vigentes.
- Verificación de señalización conforme a normatividad.

Protocolos y procedimientos

- Procedimientos para cada tipo de emergencia (incendio, sismo, amenaza externa, emergencia médica).

Historial de simulacros y lecciones aprendidas

- Informes de simulacros anteriores, tiempos de respuesta y hallazgos.
- Acciones correctivas implementadas.

Normativa y lineamientos vigentes

- Resoluciones, decretos y guías oficiales (ARL, Ministerio de Trabajo, normas técnicas).
- Políticas internas de seguridad y salud en el trabajo.

Información del personal y ocupación

- Número de funcionarios, distribución por áreas y turnos.
- Datos de contacto para emergencias.

Plan de comunicación y alertas

- Canales internos (correo, radio, mensajería).
- Procedimientos para informar a autoridades externas.



Presupuesto y recursos asignados

- Fondos disponibles para capacitación, compra de equipos y señalización.
- Cronograma de ejecución.

La actualización de la matriz de identificación, evaluación y valoración del riesgo.

En la vigencia 2025 se actualizaron 32 matrices de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de nivel nacional y territorial, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

Inventario actualizado de procesos y actividades

- Descripción detallada de cada proceso, tareas y áreas de trabajo.
- Cambios en procedimientos, tecnología o infraestructura.

Identificación de nuevos peligros y riesgos

- Revisión de incidentes, accidentes y enfermedades laborales ocurridos en la vigencia anterior.
- Inclusión de riesgos emergentes (ergonómicos, psicosociales, tecnológicos).

Evaluación de condiciones locativas y ambientales

- Inspecciones periódicas de instalaciones, equipos y herramientas.
- Mediciones ambientales (ruido, iluminación, temperatura, sustancias químicas).

Datos de la población trabajadora

- Número de empleados, distribución por áreas, turnos y tipo de contrato.
- Condiciones especiales (personas con discapacidad, gestantes).

Normativa vigente y estándares aplicables

- Actualización según resoluciones, decretos y guías técnicas del Ministerio de Trabajo y ARL.

Historial de controles implementados

- Medidas preventivas y correctivas aplicadas en la vigencia anterior.

Resultados de evaluaciones y mediciones

- Reportes de higiene industrial, ergonomía y factores psicosociales.
- Indicadores de accidentalidad y ausentismo.

Participación de los trabajadores



- Observaciones y sugerencias del COPASST y brigadas de emergencia.
- Encuestas sobre percepción de riesgos.

Plan de acción y presupuesto

- Recursos disponibles para implementar controles.
- Acta de reuniones con la participación de colaboradores de NN y territorial.

Desarrollo del Plan de SST

Para la elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se realizará la caracterización del proceso, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo. Este plan se desarrollará aplicando el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) en todas las actividades.

Además de acuerdo con las necesidades emitidas por el Gobierno Nacional, en relación de la equidad de género, el SGSST de la Unidad, atenderá lo estipulado en la Circular 026 del 2023 del Ministerio de Trabajo, Circular externa No. 100-002-2025 de la Función Pública y la Directiva 001 de 2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública, incluyendo actividades con enfoque de género. De esta manera se busca garantizar tanto la equidad como la inclusión de género en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia, asegurando el respeto a los derechos de todas las personas, para contribuir con una cultura organizacional más justa y equitativa.

El desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evaluará mediante:

- El cálculo periódico de los indicadores establecidos.
- Auditorías internas o externas.
- Revisión por la Alta Dirección.
- Medición de indicadores de proceso estructura y resultados

Recomendaciones para el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Capacitación y Cultura Organizacional

- Diseñar **campañas pedagógicas** sobre *actos y condiciones inseguros*.
- Implementar **simulacros y talleres prácticos** para reforzar conductas seguras.

Clima laboral y liderazgo

- Incluir **líderes de área** en la promoción de seguridad para fortalecer compromiso.



- Crear **espacios de diálogo** sobre riesgos y buenas prácticas.

Motivación

- Reconocer públicamente a equipos que cumplan protocolos de seguridad.
- Integrar **indicadores de seguridad** en evaluaciones de desempeño.

Comunicación

- Difundir mensajes claros en canales internos (intranet, correo, carteleras).
- Elaborar **infografías y videos cortos** sobre SG-SST.

Resumen y conclusiones generales

Participación y compromiso: La variabilidad en la participación en actividades de SST indica la necesidad de estrategias específicas para fomentar la conciencia y la inclusión en todos los niveles organizativos.

Conocimiento y comunicación: Se requiere mejorar la comunicación interna y la claridad sobre políticas y procedimientos.

Reporte de incidentes: Existe un formato para reportar actos y condiciones peligrosas (PARE), pero es necesario socializarlo.

Participación en simulacros: Aunque la mayoría participó, se deben superar barreras para lograr una inclusión total.

Brigadistas y comités: La falta de conocimiento sobre brigadistas y comités resalta la necesidad de aumentar su visibilidad.

Comunicación SST: Aunque la mayoría la califica como "buena", se identifican oportunidades de mejora.

Plan 2026: Priorizar inspecciones, ergonomía y capacitación, con enfoque en prevención y riesgos psicosociales.

Incentivos para promover SST: La aprobación mayoritaria sugiere potenciar los incentivos y evaluar su implementación.

Recomendaciones generales: Implementar estrategias proactivas, programas de sensibilización y capacitación, y mantener la mejora continua del sistema para fortalecer la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad para las Víctimas.

Los resultados obtenidos se compararán con criterios previamente definidos en un período determinado, analizando los factores que influyeron en el logro total o parcial de las metas previstas.

A continuación, se presentan las actividades correspondientes a cada programa, mediante los cuales se implementará el sistema para la vigencia 2026.



Administración e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Se realizará la implementación, ejecución y mejora continua del SG-SST conforme a los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, Reglamento del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), que define las estrategias para garantizar la puesta en marcha del sistema en un 100%. Este proceso contempla las fases de adecuación, transición y aplicación, en cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 y Resolución 1843 del 25 de abril de 2025.

Inducción y reincidencia del SG-SST: Se llevará a cabo la inducción y reincidencia en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el objetivo de garantizar que todos los colaboradores, sin importar su modalidad de contratación o vinculación, que ingresen durante el año 2026, participen en los procesos programados por la Unidad. Además, se realizará un seguimiento semestral para evaluar y controlar la eficacia de estas actividades.

Rendición de cuentas: Es fundamental que todos los colaboradores de la Unidad para las Víctimas estén informados sobre las actividades desarrolladas durante la vigencia 2026 del SG-SST. Para ello, se llevará a cabo una presentación y se utilizarán los canales de comunicación institucionales definidos por la Entidad, garantizando la difusión en todos los niveles organizacionales, sin importar la modalidad de contratación o vinculación.

Matriz de requisitos Legal – SST: Con el propósito de garantizar el cumplimiento normativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y en concordancia con la naturaleza de la Unidad para las Víctimas, esta matriz será actualizada de manera periódica.

Políticas del SG-SST: En cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo será revisada, como mínimo, una vez al año. Cuando sea necesario, se actualizará para reflejar los cambios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la organización.

Auditoría anual del SG-SST: Se llevará a cabo una auditoría anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Indicadores del SG-SST: Se definirán indicadores que permitan evaluar la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión de SST, considerando las condiciones propias de la entidad y los indicadores mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Medicina Preventiva y del Trabajo



Este programa se orienta al manejo de riesgos y a la mitigación de los efectos del trabajo sobre la salud, promoviendo la adaptación del puesto al trabajador y de cada persona a su ocupación. Su objetivo principal es fomentar la salud y prevenir enfermedades mediante sistemas de vigilancia epidemiológica que permitan monitorear actividades y evaluar el impacto en la salud de los colaboradores sintomáticos.

Asimismo, se desarrollan acciones preventivas para quienes se encuentran saludables, con el fin de reducir la aparición de enfermedades comunes en el entorno laboral y la incidencia de patologías ocupacionales. Se presta especial atención a riesgos biomecánicos, psicosociales, visuales y cardiovasculares, así como a la promoción de estilos de vida saludables.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE-Osteomuscular)

Para la vigencia 2026 se propone:

Aplicar la encuesta de condiciones de salud y trabajo (morbilidad sentida), con énfasis en aspectos osteomusculares, para actualizar información y priorizar intervenciones en casos sintomáticos, así como acciones preventivas para toda la población.

Actualizar y alimentar el SVE-Osteomuscular, incluyendo:

Reporte y seguimiento de sintomatología osteomuscular, especialmente en miembros superiores y espalda.

Aplicación y seguimiento de recomendaciones médico-laborales, considerando diagnósticos de origen común o laboral.

Apoyo en procesos de calificación mediante la realización de APT, para determinar origen cuando sea requerido.

Continuar inspecciones ergonómicas en puestos de trabajo, con énfasis en postura, higiene muscular y autocuidado.

Promover actividades de pausa activa (físicas, cognitivas y recreativas). Implementar escuelas terapéuticas segmentadas (miembros superiores y espalda).

Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

Para la gestión del riesgo psicosocial, se implementará el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, el cual contempla las siguientes acciones:

Aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Ánalisis y socialización de resultados obtenidos en la encuesta aplicada.



Diseño e implementación del plan de intervención para mitigar el riesgo psicosocial.

Actividades de mantenimiento y fortalecimiento de procesos cognitivos (concentración, atención y memoria), incluyendo pausas activas cognitivas.

Capacitación en temas clave como aceptación y adaptación al cambio, liderazgo, reconocimiento personal y autocuidado. Estas actividades se desarrollarán de manera grupal e individual, según los resultados de los instrumentos aplicados y las necesidades detectadas.

Intervención preventiva individual para las personas que lo soliciten, con acompañamiento especializado.

Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable (Nutrición y actividad)

Incluye acciones orientadas a la promoción de hábitos saludables, como nutrición balanceada y actividad física regular, para mejorar la calidad de vida laboral.

Estilos de vida y entornos saludables: El programa tiene como objetivo fomentar entre los servidores y colaboradores hábitos de vida saludables y entornos laborales seguros. Para ello, se desarrollarán campañas específicas orientadas a la prevención del cáncer de próstata, cuello uterino y mama; la identificación de riesgos cardiovasculares y de enfermedades crónicas no transmisibles; así como el control de la farmacodependencia, el consumo de alcohol y el tabaquismo, entre otros.

Semana de la Salud: Jornada institucional dedicada al cuidado integral de la salud física y mental, en concordancia con los hallazgos del diagnóstico de condiciones de salud y trabajo.

Exámenes Médicos Ocupacionales: Realización periódica de evaluaciones médicas en las etapas de ingreso, egreso y seguimiento a casos específicos, con el fin de garantizar la prevención y control de riesgos laborales.

Higiene y Seguridad Industrial

Este proceso esencial se orienta a la evaluación y control detallado de los factores ambientales presentes en el entorno laboral, con el objetivo principal de prevenir accidentes y proteger la salud de los colaboradores frente a los riesgos derivados de su actividad. Asimismo, busca reducir la incidencia de incidentes mediante una gestión integral de factores ambientales y humanos.

Para abordar eficazmente los riesgos físicos, de seguridad y fenómenos naturales, se implementarán las siguientes acciones claves:

Capacitación en Prevención: Promoción de la formación continua en prevención de incidentes y accidentes, fomentando el autocuidado como herramienta fundamental.



Supervisión Integral: Ejecución de inspecciones planificadas y no planificadas, con apoyo del COPASST, abarcando áreas, oficinas, equipos y herramientas.

Mediciones Higiénicas: Evaluación de iluminación, ruido y confort térmico para garantizar condiciones laborales saludables en todas las sedes.

Gestión de Mejoras Continuas: Actualización y seguimiento de los planes de mejora definidos en la Matriz de Peligros, asegurando respuestas efectivas ante riesgos.

Intervención en Riesgos Públicos y Seguridad Vial: Implementación de políticas y planes estratégicos mediante campañas preventivas y dinámicas.

Promoción del Orden y Aseo: Desarrollo de programas para mantener el orden y limpieza en oficinas, bodegas y áreas de archivo.

Apoyo en Gestión Ambiental: Integración de campañas que promuevan prácticas sostenibles.

Entrenamiento Especializado: Capacitación en uso y mantenimiento de elementos de protección personal para personal en archivo y desplazamientos territoriales.

Supervisión de Protocolos SST: Vigilancia permanente de protocolos y procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo en campo.

Registro y Análisis Estadístico: Control de indicadores como frecuencia, severidad y tasa de accidentes, para fortalecer el Sistema de Gestión SST.

Reporte de Actos y Condiciones Inseguras: Divulgación del formato de reporte obligatorio para todos los trabajadores.

Prevención y Atención de Emergencias: Implementación del plan de preparación y atención de emergencias, incluyendo

- **Convocatoria Brigada de Emergencias:** Selección de funcionarios y contratistas para el año 2026.
- **Capacitación de Brigadas:** Formación integral en protocolos de respuesta.
- **Mantenimiento y Distribución de Equipos:** Garantía de disponibilidad y operatividad de recursos en todas las sedes.
- **Socialización de Planes Operativos Normatizados (PON):** Difusión de protocolos frente a riesgos identificados.
- **Simulacros:** Ejecución anual para fortalecer la preparación ante emergencias.
- **Formación en Primeros Auxilios:** Capacitación para salidas a campo, asegurando respuesta inicial adecuada.



Este plan se articula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y los indicadores del Decreto 1072 de 2015.

La Unidad para las Víctimas garantizará la disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) durante la vigencia 2026:

Recursos Humanos: Para la gestión del SG-SST, se cuenta con dos profesionales especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo, adscrito a la Coordinación de Talento Humano, con dedicación de tiempo completo. Estos profesionales son responsables de la planeación, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema.

Adicionalmente, se dispone de profesionales de apoyo para la ejecución de programas y asesoría técnica, en coordinación con los técnicos y profesionales asignados por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), en este caso Positiva Compañía de Seguros, y el corredor de seguros.

Recursos Técnicos: La Unidad ha invertido en herramientas y equipos necesarios para implementar estrategias preventivas y de control, así como para garantizar la mejora continua de los procesos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Recursos Financieros: Con base en las acciones definidas en los elementos mencionados anteriormente, la Unidad para las Víctimas se compromete a garantizar la asignación de los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos necesarios para la planeación, ejecución, evaluación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los recursos se distribuirán conforme a las prioridades y necesidades identificadas en el diagnóstico de actividades y se ejecutarán de acuerdo con lo establecido en el plan de contratación correspondiente a la vigencia 2026.

8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Toda vez que el presente plan está integrado al Plan Estratégico de Talento Humano, el seguimiento se realizará mensualmente dentro del reporte de plan de acción, de manera anual al aplicativo de la Función Pública FURAG y autodiagnóstico solicitado por la Oficina de Planeación, el cual se hará de manera semestral o según la disposición de esta.

Además de la información de seguimiento interno, se hará la aplicación de los indicadores de conformidad con lo descrito en el Decreto 1072 del año 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Resolución 0312/2019 del Ministerio de Trabajo y Protección Social



9. INDICADORES

Desde un enfoque sistemático la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo comprenderá:

Indicadores de ejecución:

Actividades que relacionen las ejecutadas con respecto a las programadas: Porcentaje de cumplimiento del Cronograma, Indicadores de Cobertura, Indicador de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

No. actividades ejecutadas del SSST / No. actividades programadas del SGSSST

* 100%

Indicadores de efectividad o impacto: como los índices de frecuencia, severidad y de lesiones incapacitantes.

Indicador de frecuencia: (No. At mes/ No trabajadores mes) *100

Indicador de severidad: ((No. Días de incapacidad por AT + No. Días cargados al mes) / número de trabajadores al mes) *100

Además de los anteriores indicadores se hace la medición de prevalencia, incidencia y ausentismo, la **UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS** determinará los indicadores a utilizar en cada uno de los programas de vigilancia epidemiológica y de gestión del riesgo que implemente, con el objeto de monitorear su desempeño y efectividad en la gestión de los peligros presentes en su ambiente laboral.

Tasa de incidencia de enfermedad laboral

(No. casos nuevos de EL / promedio total de trabajadores en el periodo) * 100

Tasa de prevalencia de enfermedad laboral

(No. casos nuevos y antiguos EL/promedio total de trabajadores en el periodo)

* 100

Ausentismo: (No. De días por ausencia por incapacidad laboral y común / número de días de trabajo programados en el periodo) * 100



10. PUNTOS DE CONTROL – ANÁLISIS DE RIESGOS

Los puntos de control para el análisis del riesgo estarán relacionados al seguimiento de los controles identificados en la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, de cada una de las sedes de la Entidad. Estos controles y estas acciones están asociadas y definidas en el presente plan.

11. PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL

El *Plan Anual del Programa de Cuidado Emocional, integrado al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)* para la vigencia 2026 se construye sobre el principio de que el bienestar de las personas constituye un pilar esencial para la sostenibilidad institucional, la calidad del servicio público y el desarrollo humano. Desde un enfoque biopsicosocial, se reconoce que la salud emocional no depende únicamente de factores individuales, sino que surge de la interacción dinámica entre condiciones físicas, psicológicas, relaciones laborales y comunitarias que configuran la experiencia cotidiana de quienes hacen parte de la Entidad.

Este enfoque plantea el Cuidado Emocional como un proceso integral que se consolida mediante estrategias preventivas, acciones de promoción del bienestar, acompañamientos situados y prácticas institucionales que favorecen vínculos de confianza, ambientes de trabajo saludables y culturas laborales basadas en la empatía y la corresponsabilidad. La vigencia 2026 representa una oportunidad estratégica para afianzar aprendizajes, profundizar en la gestión de riesgos psicosociales, fortalecer capacidades internas y ampliar el acceso a herramientas que permitan responder de manera oportuna, ética y pertinente a las diversas realidades del talento humano.

El presente plan articula objetivos, líneas de acción, metodologías y responsables, orientados a garantizar intervenciones integrales y coherentes con los principios institucionales y los estándares establecidos en la normativa vigente. Asimismo, incorpora la información de la participación de los equipos, los hallazgos derivados de procesos anteriores y la identificación de retos emergentes en el contexto nacional y organizacional, asegurando la mejora continua y la pertinencia de las acciones frente a los factores de riesgo psicosocial. En este marco, se incluye la medición del desgaste emocional como un componente esencial para identificar oportunamente afectaciones, orientar estrategias preventivas y fortalecer la salud mental en el contexto laboral.

Con este documento, reafirmamos el compromiso institucional de avanzar hacia un modelo de cuidado emocional que no solo prevenga riesgos psicosociales y desgaste laboral, sino que también promueva el desarrollo de competencias



socioemocionales, la gestión saludable de las emociones y la construcción de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos, que reconozcan la dignidad, la diversidad y la integralidad de las personas. Este enfoque se articula con las políticas institucionales, garantizando la protección integral del talento humano y el cumplimiento de los lineamientos normativos vigentes.

11.1. MARCO NORMATIVO

El Programa de Cuidado Emocional se fundamenta en el reconocimiento de la salud mental como un eje trasversal y esencial de la Unidad de Atención y Reparación Integral Para las Víctimas, respaldada por un sólido marco jurídico que entrelaza la salud pública, la gestión de riesgos laborales y el mandato de atención a víctimas.

El pilar de esta estructura es la Resolución 1166 de 2018, que exige directamente a la UARIV adoptar y ejecutar lineamientos para el cuidado emocional de su talento humano, reconociendo el riesgo inherente a la labor de reparación. Esta obligación se complementa con la Ley 1616 de 2013 y la Ley 2460 de 2025, que enmarcan la promoción del bienestar y la salud mental como un derecho fundamental y una prioridad nacional.

La implementación operativa y técnica del programa se ancla en las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022 proporcionan el rigor técnico para el diagnóstico y la intervención de los riesgos psicosociales en la UARIV.

De esta manera, el marco normativo no solo justifica la existencia del Programa, sino que garantiza su continuidad y su carácter integral, convirtiendo la protección de la salud mental de los colaboradores en un eje estratégico indispensable para la gestión eficiente del talento humano y la calidad de la respuesta institucional a las víctimas del conflicto armado.

El programa adopta estas disposiciones como marco normativo obligatorio y como oportunidad para fortalecer estrategias de acompañamiento emocional, reducción del estrés, manejo de crisis y fomento de habilidades para la vida y el autocuidado.

11.1.1 Normativa nacional

Congreso de la república de Colombia Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la república de Colombia. Ley 2460 de 2025. 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.

Ministerio de Salud y Protección Social. *Resolución 1166 de 2018.* Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones.

Ministerio de Salud y Protección Social. *Resolución 2646 de 2008 (actualización conceptual).* 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.

Ministerio del Trabajo. *Resolución 2764 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.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Guía Técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.*

Documento CONPES: *4149 DE 2025.* Programa para mejorar el acceso a los servicios de salud mental en Colombia.

11.1.2 Organismos internacionales

Organización Mundial de la Salud (OMS).

- a. Constitución de la OMS (definición de salud).
- b. Promoción de la salud mental en el trabajo (2019).
- c. Marco de acción sobre salud mental en el lugar de trabajo.
- d. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- e. Recomendaciones sobre condiciones de trabajo saludables.
- f. Informe: Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el trabajo (2016).

11.1.3 Función Pública.

- a) Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- b) Sistema Tipo de Gestión del Talento Humano – SIGTH.
- c) Lineamientos de bienestar, incentivos y salud emocional para servidores públicos (varias circulares).

11.2. MARCO CONCEPTUAL

11.2.1. Enfoque biopsicosocial (EBP) de la salud emocional

El enfoque biopsicosocial amplía la visión tradicional de la salud, integrando tres dimensiones interdependientes:

- Biológica: condiciones físicas, neurofisiológicas, de salud general y de carga energética que inciden en la experiencia emocional y en la respuesta al estrés.
- Psicológica: procesos cognitivos, emocionales y comportamentales; estrategias de afrontamiento; percepción de autoeficacia; trayectorias de vida y factores protectores individuales.
- Social-laboral: relaciones interpersonales, dinámicas organizacionales, cultura institucional, exigencias del rol, liderazgo, apoyo social, condiciones del entorno y experiencias de campo o atención directa.

El EBP proporciona un marco de referencia fundamental para el desarrollo de intervenciones preventivas y de promoción del bienestar que sean verdaderamente holísticas. Su valor radica en el reconocimiento explícito de las personas como sujetos situados, cuyas respuestas de salud y enfermedad están inextricablemente ligadas a la diversidad de sus contextos, responsabilidades, ritmos de vida y cargas emocionales. (George L. Engel)

11.2.2. Aportes de Función Pública: Bienestar, SST y cuidado emocional en el sector público

La Función Pública, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las orientaciones sobre bienestar social e incentivos, establece que las entidades públicas deben promover:

- Estrategias de bienestar y desarrollo personal que favorezcan el equilibrio emocional de quienes trabajan para el Estado.
- Acciones de promoción de la salud mental y prevención del riesgo psicosocial, articuladas al SG-SST.
- Ambientes de trabajo que fortalezcan la convivencia laboral, el liderazgo ético y el respeto por la diversidad.
- Procesos de acompañamiento emocional que reconozcan el impacto de la labor pública en los equipos, especialmente en contextos de alta carga misional o exposición a situaciones sensibles.



- La construcción de culturas institucionales que integren el cuidado como un valor de gestión pública.

11.3.1 DEFINICIONES

El Programa de Cuidado Emocional se cimienta en orientaciones que sostienen la necesidad de una estrategia institucional que, además de gestionar los riesgos psicosociales, promueva el bienestar integral del talento humano. Este enfoque reafirma la calidad del empleo público y la responsabilidad del Estado con quienes lo representan y sostienen en la compleja labor de atención a víctimas.

A continuación, se presentan las definiciones clave que orientan la acción y el hacer del Programa de Cuidado Emocional:

1. **Acción sin daño:** Principio de intervención que orienta a evitar prácticas institucionales que profundicen el malestar, la revictimización o el riesgo emocional. En el contexto de la Resolución 1166, implica realizar evaluaciones de riesgo, intervenciones y acompañamientos que protejan la dignidad y la integridad emocional de los trabajadores, especialmente en situaciones de alta carga psicosocial.
2. **Acciones afirmativas:** Medidas específicas, temporales y proporcionales orientadas a garantizar condiciones de equidad y acceso al bienestar para poblaciones que enfrentan barreras estructurales o vulnerabilidades particulares. En el marco del SST, las acciones afirmativas buscan reducir riesgos psicosociales diferenciados y promover ambientes de trabajo inclusivos.
3. **Acompañamiento Emocional:** Estrategia de apoyo que promueve la escucha activa, la contención, la orientación y la construcción conjunta de alternativas. En el contexto institucional, se desarrolla mediante acciones formativas, intervenciones grupales, espacios de conversación y herramientas de regulación emocional a nivel individual.
4. **Ambientes de Trabajo Saludables:** Contextos laborales que garantizan seguridad, respeto, equidad, participación, relaciones de confianza, condiciones adecuadas y oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Integran los principios del Sistema de SST y de Función Pública.
5. **Atención con enfoque psicosocial:** Privilegia las acciones tendientes a contribuir en la reparación de la dignidad humana, generar condiciones para el ejercicio autónomo de las personas y las comunidades en la exigencia de los derechos y devolver a estas la independencia y el control



sobre sus vidas y sus historias, entre otras cosas porque reconoce y valida las potencialidades y capacidades con las que cuentan las personas y las comunidades para recuperarse y materializar sus proyectos de vida.

6. **Atención psicosocial:** Conjunto de acciones articuladas (orientación, apoyo y acompañamiento) diseñadas para mitigar el daño psicosocial y el sufrimiento emocional tanto en víctimas de graves violaciones de Derechos Humanos y de Derecho Internacional Humanitario, como para la prevención y promoción de la salud mental en contextos de riesgo psicosocial laboral.
7. **Autocuidado Laboral:** Conjunto de prácticas conscientes que permiten gestionar el estrés, regular emociones, establecer límites saludables y preservar la energía vital durante el ejercicio del rol. Es corresponsable entre la persona trabajadora y la entidad.
8. **Bienestar Emocional:** Estado de equilibrio relativo entre las demandas del entorno laboral y los recursos personales para afrontarlas. Incluye la capacidad de reconocer emociones, regularlas, relacionarse de manera saludable y mantener un sentido de propósito en el trabajo.
9. **Burnout (Desgaste Laboral):** Estado de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, asociado a cargas laborales intensas y falta de recursos emocionales u organizacionales. Reconocido como riesgo ocupacional y factor de disminución del desempeño.
10. **Capacidad de Afrontamiento:** Habilidades cognitivas, emocionales y conductuales que permiten responder a situaciones de estrés o cargas laborales. Incluyen resolución de problemas, regulación emocional, búsqueda de apoyo, resiliencia y pensamiento crítico.
11. **Capacitación:** Para efectos del presente programa, se entenderá como aquellas acciones que comprenden estrategias de formación y de cuidado emocional en beneficio del talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado.
12. **Carga Mental:** Esfuerzo cognitivo aplicado en actividades laborales que requieren toma de decisiones, análisis, concentración, manejo simultáneo de información y resolución de problemas. Un exceso de carga mental puede generar fatiga, disminución del rendimiento y tensión psicológica.
13. **Clima Organizacional Emocional:** Percepción colectiva sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el liderazgo y la



cultura institucional. Afecta la motivación, la confianza, la colaboración y el sentido de pertenencia.

14. **Contaminación temática:** Fenómeno emocional en el que la persona trabajadora adopta o internaliza narrativas, cargas o contenidos emocionalmente intensos provenientes de su labor, especialmente en atención directa, escucha de casos sensibles o contextos de alto impacto. Es considerado un factor de riesgo psicosocial.
15. **Cuidado emocional:** Proceso integral (autocuidado, acompañamiento y gestión institucional) enfocado en proteger la estabilidad emocional y el bienestar psicosocial de los equipos de atención a víctimas, mediante la prevención y mitigación del desgaste generado por desgaste emocional y riesgos psicosociales.
16. **Cultura del Cuidado:** Conjunto de valores, prácticas y relaciones que promueven la empatía, el respeto, el reconocimiento y la corresponsabilidad dentro de la organización. Implica transformar estructuras rígidas por otras más humanas y colaborativas.
17. **Demandas Emocionales del Trabajo:** Esfuerzo afectivo requerido para desempeñar un rol laboral, especialmente en funciones de servicio público, atención a ciudadanía, intervención psicosocial o trabajo territorial. Implican exposición a situaciones complejas, escucha activa, gestión de crisis y acompañamiento a poblaciones vulnerables.
18. **Enfoque Biopsicosocial:** Modelo integral de comprensión de la salud que reconoce la interacción dinámica entre factores biológicos, psicológicos y sociales. Permite analizar el bienestar emocional desde una perspectiva sistémica y situada, considerando tanto las condiciones individuales como las organizacionales y territoriales que influyen en la experiencia laboral.
19. **Enfoque de competencias:** Modelo que considera las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar funciones laborales de manera segura, emocionalmente saludable y efectiva. Apoya la identificación de necesidades de formación y el fortalecimiento del talento humano.
20. **Enfoque de curso de vida:** Marco que permite el análisis del conjunto de trayectorias que tiene un individuo y su familia de acuerdo con los roles que desarrolla a lo largo de la vida, las cuales están marcadas por trayectorias y transiciones significativas. Lo anterior, está influenciado por las condiciones biológicas, psicológicas, sociales en los entornos que se desenvuelve el individuo a lo largo de la vida, por las expectativas sociales



referentes a la edad, por condiciones históricas y culturales específicas, así como por acontecimientos individuales únicos.

21. **Enfoque de derechos:** Perspectiva que reconoce a las personas trabajadoras como sujetos de derechos laborales, emocionales y sociales. Implica garantizar condiciones dignas, trato respetuoso, participación y acceso a servicios del SG-SST, tal como orienta Función Pública y la normativa de salud ocupacional.
22. **Enfoque Diferencial:** Reconocimiento de que las personas tienen experiencias diversas según género, edad, orientación sexual, pertenencia étnica, discapacidad, condición de salud o territorio. Permite adaptar las acciones de cuidado emocional a necesidades particulares.
23. **Enfoque Territorial:** Considera las condiciones socioculturales, geográficas y políticas de cada región. Es clave para entidades con presencia nacional y equipos que trabajan en campo o con poblaciones vulnerables.
24. **Enfoque transformador:** Perspectiva que no solo busca atender o mitigar riesgos, sino generar cambios estructurales en las prácticas, relaciones y culturas laborales. Implica promover liderazgos saludables, participación, corresponsabilidad y culturas institucionales de cuidado.
25. **Escucha activa:** Habilidad comunicativa que implica atención plena, empatía, validación emocional y comprensión profunda del mensaje del otro. Es un recurso clave para intervenciones de acompañamiento emocional, resolución de conflictos y mitigación del riesgo psicosocial.
26. **Estrés Laboral:** Respuesta física y psicológica ante exigencias laborales que superan los recursos de afrontamiento. Puede ser útil en niveles moderados, pero crónico o prolongado afecta el desempeño, la salud mental y la salud física.
27. **Factores de riesgo psicosocial:** En el marco de las políticas de protección a las personas en el ámbito del trabajo se refiere a las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación pueda ocasionar efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
28. **Factores Protectores:** Recursos personales, relaciones y organizacionales que reducen el impacto del estrés o las demandas laborales. Ejemplos: habilidades para la vida, soporte social, estilos de liderazgo positivos, autocuidado, límites saludables y ambientes de trabajo respetuosos.



29. **Fatiga Emocional:** Sensación de agotamiento derivada de la exposición prolongada a demandas afectivas o situaciones de alta carga emocional. Se asocia con el desgaste laboral y es uno de los componentes del síndrome de burnout.
30. **Fatiga por compasión o desgaste por empatía:** Estado de agotamiento emocional y físico asociado a la exposición continua al sufrimiento ajeno, frecuente en trabajadores de áreas misionales o de atención al público. Se reconoce como un riesgo psicosocial significativo que puede derivar en afectaciones laborales, disminución del desempeño o burnout.
31. **Formación en nuevas competencias:** Desarrollo de habilidades y capacidades que fortalecen el afrontamiento emocional, la comunicación, el liderazgo saludable, la gestión del estrés y la prevención del riesgo psicosocial. Está alineado con el principio de capacitación contemplado en el SST.
32. **Intervención en crisis:** Acción inmediata, focalizada y breve que busca restablecer la estabilidad emocional de una persona que enfrenta una situación crítica o altamente estresante. En el SST constituye una medida clave para mitigar afectaciones graves a la salud mental y evitar complicaciones posteriores.
33. **Justicia transicional:** Conjunto de medidas orientadas a reconocer, reparar y transformar las consecuencias de graves violaciones de derechos humanos. Para entidades que acompañan víctimas o trabajan en entornos sensibles, la justicia transicional implica reconocer la carga emocional asociada a estas tareas y gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales derivados.
34. **Liderazgo Saludable:** Estilo de liderazgo que fomenta el bienestar, la comunicación transparente, la resolución constructiva de conflictos y la toma de decisiones éticas. Es un factor protector fundamental en la prevención del riesgo psicosocial.
35. **Orientación y atención a víctimas:** Acciones que impulsan, gestionan y materializan las medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas, que están definidas en la Ley 1448 de 2011, sus decretos reglamentarios y demás normas que la modifiquen o sustituyan.
36. **Riesgo Psicosocial:** Conjunto de condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que pueden afectar de manera negativa la salud mental y física de las personas trabajadoras. Según la Resolución



1166 de 2018, incluye factores como cargas laborales, demandas emocionales, liderazgo, clima laboral, apoyo social y condiciones externas que inciden en el bienestar.

37. Salud Mental en el Trabajo: Proceso complejo que incluye el bienestar psicológico, la capacidad funcional, la interacción social y la satisfacción laboral. Comprende la prevención de afectaciones, promoción de habilidades, fortalecimiento de vínculos y acompañamiento en situaciones críticas.

38. Síndrome de burnout: Estado de estrés laboral derivado de demandas continuas de tipo interpersonal y emocional como resultado de la devoción a una causa, a un estilo de vida o a una relación que no produce las recompensas esperadas.

39. Soporte Social Laboral: Red de apoyo entre colegas, líderes y equipos que facilita la resolución de dificultades, la contención emocional y el fortalecimiento de vínculos de confianza.

40. Técnicas expresivas: Técnicas que se ubican en el campo simbólico artístico y cultural, cuentan con una semiótica particular que se refiere a lo estético, lo escénico y lo arquetípico. Son herramientas orientadas a explorar las esferas trascendental, emocional y simbólico cognitiva.

41. Técnicas narrativas: Técnicas que privilegian el lenguaje verbal y escrito, recurren a los códigos simbólicos que se crean habitualmente y que son de uso cotidiano. Se orientan hacia la comprensión de situaciones bajo la premisa de que cada experiencia es relatada desde una mirada particular y evitan la referencia a una verdad oficial o única. Se privilegia la esfera simbólico-cognitiva y comportamental.

42. Técnicas performativas: Técnicas que por sí mismas tienen un efecto en la realidad. En la lingüística se considera así a las expresiones que poseen la condición de superar la afirmación o descripción y trascender a la transformación de la realidad. En el campo de lo psicosocial las herramientas de este tipo son aquellas que en sí mismas producen cambios en la intersubjetividad, que tienen efectos inmediatos en las interacciones sociales. Entre estas herramientas se encuentran las inspiradas en el sociodrama, psicodrama, el teatro del oprimido y otras técnicas activas. Se orientan primordialmente hacia la esfera relacional, pero afectan las físicas, comportamentales, emocionales y cognitivo-simbólicas.

43. Traumatización de los equipos: Efecto de reproducir en el grupo de



trabajo las dinámicas del circuito de violencia.

44. Traumatización vicaria o estrés traumático secundario: Efecto en quienes establecen relaciones laborales o de acompañamiento, consistente en reproducir en sí mismo los síntomas y sufrimientos de las víctimas de cualquier forma de violencia, sin haber sufrido directamente estas experiencias.

La articulación del enfoque biopsicosocial (BPS), los lineamientos normativos y las orientaciones de Función Pública consolidan el Cuidado Emocional como:

Un Eje Estratégico de la Gestión del Talento Humano y un Derecho Laboral Fundamental. Se establece como una condición necesaria para la ejecución misional y un proceso colectivo con corresponsabilidad entre el trabajador, los equipos y la Entidad. Es una estrategia de gestión pública que impacta directamente en la eficiencia, la calidad del servicio y la salud mental en el contexto laboral, manifestando la apuesta por una entidad enfocada en reconocer y mitigar la carga emocional y el riesgo psicosocial de sus colaboradores misionales.

11.4. METODOLOGÍA Y DESARROLLO

Para la elaboración del programa de cuidado emocional correspondiente a la vigencia 2026, se tuvo en cuenta la siguiente información:

11.4.1. Evaluación Del Programa De Cuidado Y Formación Emocional 2025

De acuerdo al informe del programa ejecutado en vigencia 2025 se contó con la participación de personal proveniente de distintas ciudades, dependencias operativas y modalidades de vinculación, incluyendo carrera administrativa, servidores provisionales y contratistas. Esto evidencia que el cuidado emocional es demandado transversalmente en la Entidad.

Entre los hallazgos relevantes:

- Las personas participantes provienen principalmente de Direcciones Territoriales como Nariño, Meta y Llanos Orientales, Magdalena, entre otras.
- La participación incluyó niveles profesionales, técnicos y administrativos, lo cual muestra la pertinencia del programa tanto en funciones misionales como de apoyo.
- La diversidad de roles permitió identificar factores de riesgo psicosocial diferenciados: atención directa a población, cargas administrativas, trabajo en territorio y gestión de equipos.



- Las respuestas muestran que quienes accedieron a los espacios valoraron la confidencialidad, calidez y utilidad práctica de las sesiones, destacando que estas contribuyeron a su equilibrio personal y laboral.

En términos generales, la participación refleja que el Programa de Cuidado Emocional se ha posicionado como un servicio confiable y necesario, que responde a las demandas emocionales inherentes a la labor pública y al trabajo con poblaciones afectadas por el conflicto, la emergencia o la vulnerabilidad social.

Aspectos positivos

- El análisis de la información reportada por las personas participantes evidencia una alta valoración del programa y un reconocimiento significativo del impacto de los espacios de cuidado en su bienestar emocional y laboral. Los datos muestran que:
- Las sesiones de cuidado emocional fueron calificadas con un promedio de 4,7 sobre 5, lo que refleja satisfacción frente a la calidad metodológica, el acompañamiento profesional y la pertinencia de las estrategias empleadas.
- La percepción de impacto positivo en el bienestar personal y desempeño laboral alcanzó un promedio de 4,47, indicando que los espacios contribuyeron directamente a la regulación emocional, manejo de cargas y fortalecimiento de recursos personales.
- Las personas manifestaron que los temas abordados fueron pertinentes, oportunos y ajustados a sus necesidades emocionales, lo cual es un indicador de alineación del programa con las realidades psicosociales del talento humano.
- Se destaca la idoneidad, empatía y compromiso de la profesional encargada del acompañamiento, lo cual se reconoce como un factor protector y elemento central del éxito del programa.

En conjunto, los resultados muestran que el Programa de Cuidado Emocional ha logrado consolidar un espacio confiable, accesible y significativo para la atención de necesidades emocionales y psicosociales del personal vinculado a la Entidad.

Aspectos a mejorar

Si bien los resultados globales son altamente favorables, el análisis del balance también permite identificar oportunidades de fortalecimiento:

- Ampliar la cobertura del programa a otras dependencias y territorios que presentan alta carga emocional o altos volúmenes de operación.
- Profundizar el uso de metodologías complementarias (narrativas, expresivas, performativas) que diversifiquen los canales de expresión emocional y fortalezcan el abordaje biopsicosocial.



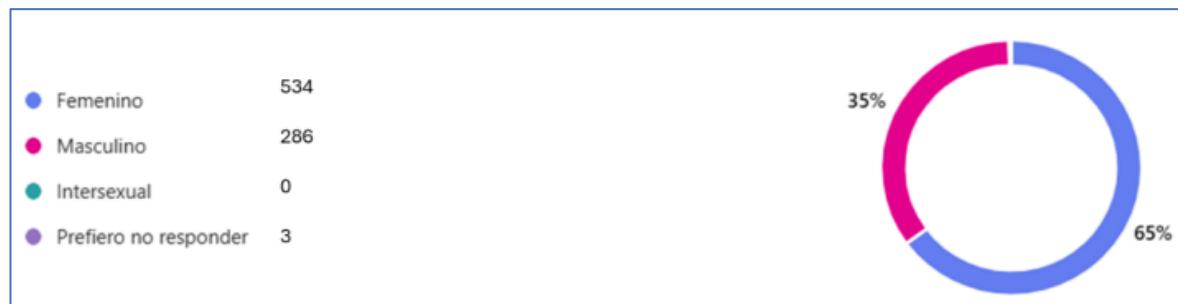
- Fortalecer estrategias grupales o comunitarias, especialmente en direcciones territoriales donde se requiere cohesión, contención colectiva y espacios de conversación sobre cargas emocionales del trabajo.

Estas oportunidades sirven como insumo para ajustar la planeación 2026, especialmente en términos de accesibilidad, articulación interdependencias y continuidad del acompañamiento. Sumado a ello, se integra el resultado de la encuesta de satisfacción en el año 2025, de acuerdo con las encuestas de satisfacción realizadas desde cuidado emocional se reporta un promedio del 95% de satisfacción, según los datos aportados y demostrando un alto porcentaje de participación en las actividades del Programa.

11.4.2. Informe de la encuesta de desgaste emocional

Se realizó la aplicación del instrumento MBI- ES en el periodo del 29 de octubre a 14 de noviembre de 2025 en la que participaron 823 colaboradores, se genera el informe de resultados partiendo de las características sociodemográficas de la muestra donde se encuentran las siguientes especificaciones:

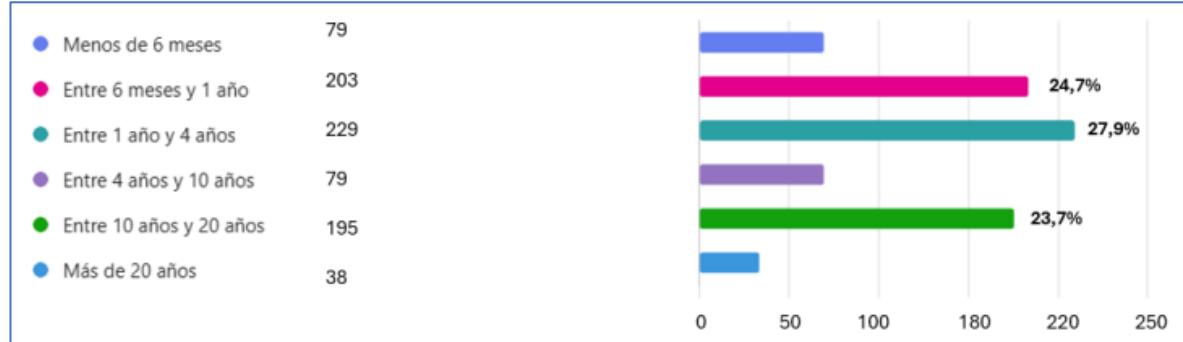
Ilustración 24 Clasificación por sexo



Fuente: Compensar.

Por otra parte la muestra frente al tiempo dentro de la entidad evidencia que se está ante una muestra importante de servidores que se encuentran en fase de consolidación, adaptación o aprendizaje institucional, con relaciones laborales frágiles, es decir, con un vínculo emocional y sentido de pertenencia en periodo de consolidación, que incide en la cultura organizacional, donde se privilegia la innovación y la flexibilidad por encima incluso en la continuidad de procesos, y esto puede estar atado a cambios de administración, rotación, concursos y demás factores que dinamizan esta línea.

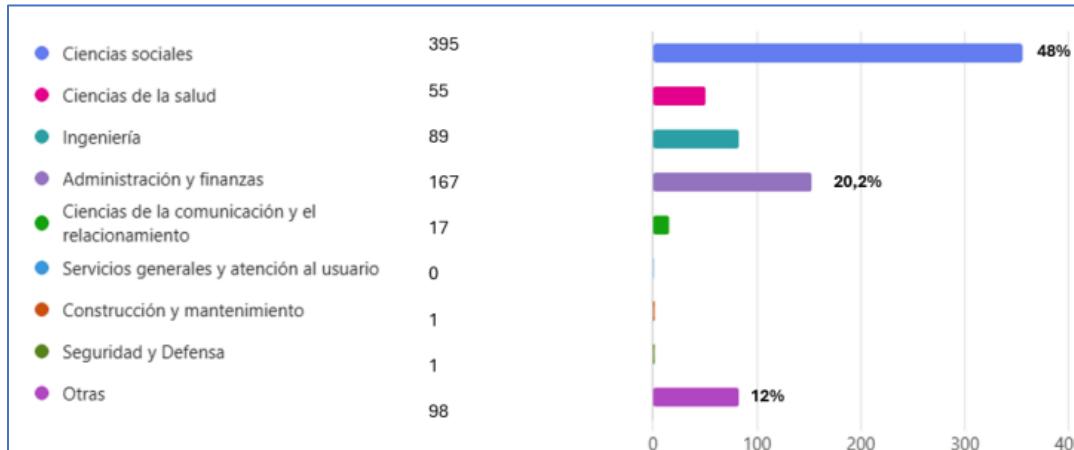
Ilustración 25 Tiempo de servicio



Fuente: Compensar.

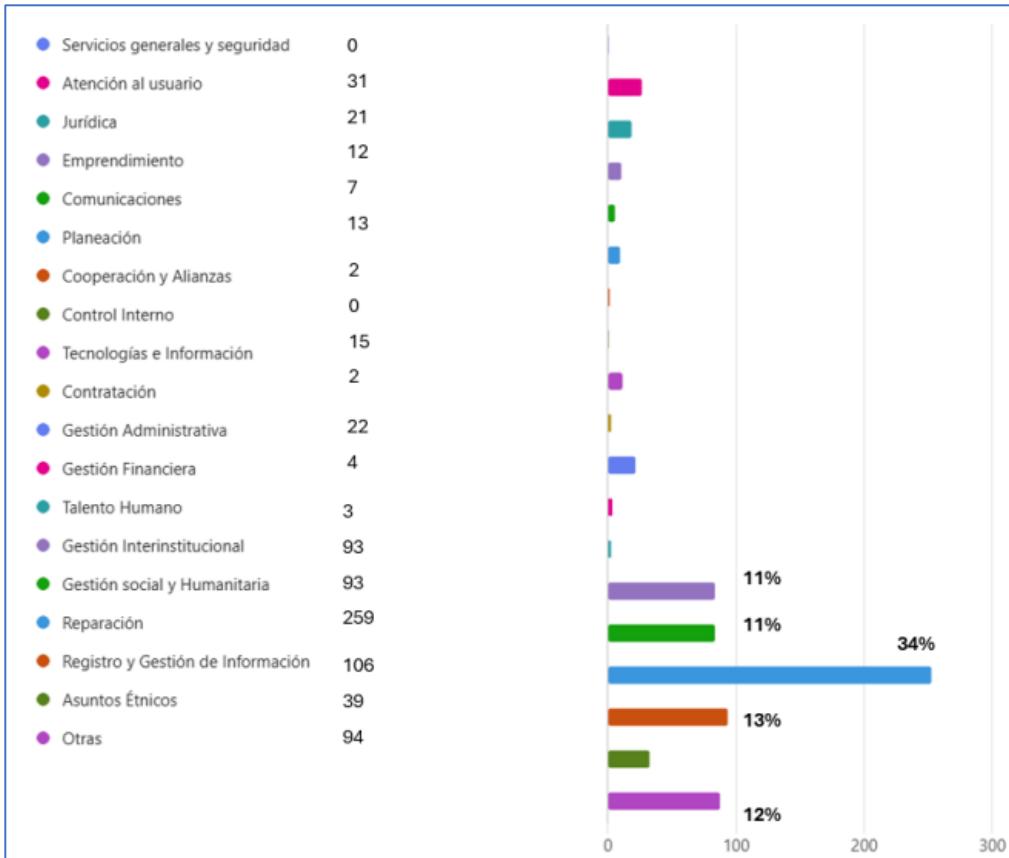
Frente a los tipos de profesión de la muestra, se está ante una porción de población con énfasis en ciencias sociales, con otra porción interesante en administración y finanzas, ingeniería y ciencias de la salud, pero como se evidencia en la gráfica, la avanzada está en las ciencias sociales, que es concordante con la naturaleza de la entidad:

Ilustración 26 Tipo de profesión



Fuente: Compensar.

Ilustración 27 Área de desempeño



Fuente: Compensar.

Dentro de la muestra se encuentra predominancia en las áreas de reparación, registro y gestión tanto interinstitucional como social y humanitaria, departamentos que por su naturaleza tiene injerencia directa en el relacionamiento con las personas, y está perfilado para profesionales de las ciencias sociales, evidenciando coherencia con las preguntas sociodemográficas anteriores.

Con relación a el bloque de preguntas tenemos los siguientes resultados:

- 0 (nunca)
- 1 (varias veces al año)
- 2 (Una vez al mes o menos)
- 3 (varias veces al mes)
- 4 (una vez a la semana)
- 5 (varias veces a la semana)
- 6 (Todos los días)

Ilustración 28 Resultados preguntas



Unidad para las Víctimas

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.



Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.



Me siento ansioso cuando me levanto cada mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.



Me es fácil comprender como se sienten las personas.



Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.



Trabajar todo el día con personas es realmente agotador.



Trabajo de manera efectiva con las personas.



Me siento agotado por mi trabajo.



Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.



Me he vuelto más insensible con las personas desde que estoy en este trabajo.



Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.



Me siento lleno de energía.



Me siento frustrado en mi trabajo.



Creo que estoy trabajando demasiado duro.



Realmente no me interesa lo que le ocurre a las personas a las que les estoy prestando servicio.



Trabajar directamente con las personas me produce estrés.



Fácilmente puedo crear un ambiente relajado con las personas a las que les presto un servicio.



Me siento motivado después de trabajar directamente con las personas.



He logrado muchas cosas buenas en este trabajo.



Siento que estoy acabado.



En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.



Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.



100%

0%

100%

Fuente: Compensar.



Esta es la perspectiva general de la encuesta de acuerdo con las puntuaciones asignadas a cada uno de los enunciados, lo que permite evidenciar de acuerdo a coloración una mayor incidencia temporal si el escenario se focaliza a los azules y una menor incidencia a los naranjas, con su correspondiente proporción.

Las 3 variables que se mencionan a continuación permiten identificar a manera de sondeo, los niveles sobre las líneas base determinantes en el desgaste emocional.

- Bloque agotamiento emocional
- Bloque despersonalización
- Bloque de realización personal

Es importante determinar que en:

Agotamiento Emocional (EE): Se detecta un nivel elevado de desgaste emocional, lo que indica que los colaboradores se sienten agotados por las demandas laborales. No se identifican incidentes relacionados con:

- Trabajo directo con personas (no hay rechazo ni sobrecarga por interacción humana).
- Aparición de frustración significativa.
- Pensamientos fatalistas (no hay señales de desesperanza).

Despersonalización (DP): Presenta pocas señales de agotamiento emocional. El equipo mantiene actitudes respetuosas y no muestra cinismo hacia usuarios o compañeros.

Realización Personal (PA): Se observa buena percepción de eficacia y logro, con baja incidencia de sentimientos de inutilidad o falta de propósito.

Este patrón sugiere que el burnout no está asociado a la naturaleza del trabajo con personas, sino a otros factores organizacionales, como:

- Sobrecarga de tareas o plazos exigentes.
- Falta de recuperación (descansos insuficientes).
- Demandas cognitivas elevadas sin apoyo adecuado.

Es importante atender a el hecho de que no haya frustración ni fatalismo indica que el equipo conserva motivación y sentido de logro, pero está en riesgo por el desgaste físico y emocional acumulado.

Realizando un análisis frente a las cifras y hallazgos de la aplicación de la herramienta con la caracterización de la muestra, es posible encontrar que, en coherencia con esta, el nivel de desgaste emocional en los colaboradores puede variar significativamente según factores personales y contextuales.



Las investigaciones muestran que el género influye, que las mujeres suelen reportar mayor agotamiento emocional por la combinación de demandas laborales y responsabilidades familiares.

Finalmente, la antigüedad en la organización puede actuar como factor protector al generar sentido de pertenencia y dominio de tareas, aunque en entornos rígidos y con alta carga laboral prolongada puede convertirse en un riesgo por la exposición sostenida al estrés.

Por lo anterior tiene coherencia que de acuerdo a la muestra se tengan niveles de desgaste elevados, pero las condiciones laborales no son las únicas influyentes en el resultado teniendo en cuenta la naturaleza de la muestra, por lo que estar hablando de muestra grande de mujeres, con estado civil casado o en unión libre, con hijos, en edad adulto joven y con menos de 4 años en la entidad determina algunos factores incidentes del desgaste que son externos a la entidad.

Recomendaciones: Desde el escenario psicológico se recomienda tener en cuenta dentro del diseño de las líneas de acción de acuerdo con los modelos que aplican para esta necesidad organizacional:

Teoría de Conservación de Recursos (Hobfoll)

- Consolidar recursos como resiliencia, autoeficacia y seguridad psicológica para proteger a los servidores contra el burnout. Estas estrategias incluyen:
 - o Talleres de fortaleza personal.
 - o Actividades de autocuidado y recuperación.
 - o Coaching para aumentar sentido de control y confianza personal.

Apoyo social y motivación al servicio público

- El sentido de propósito (PSM) y apoyo social actúan como amortiguadores de la fatiga por compasión y agotamiento emocional. Acciones:
 - o Espacios de diálogo entre pares para compartir experiencias y apoyo.
 - o Reconocimiento público de historias y logros significativos.
 - o Actividades de fortalecimiento del equipo basadas en valores compartidos.

Dentro de estas líneas y de acuerdo con líneas de acciones se proponen 2 tipos:
Acciones inmediatas

- Microdescansos y pausas activas: Implementar pausas programadas para recuperación mental.
- Programas de bienestar: Talleres sobre manejo del estrés, mindfulness y técnicas de autocuidado. Acciones estratégicas



- Flexibilidad laboral: Evaluar opciones de teletrabajo parcial o horarios escalonados.
- Reconocimiento y feedback: Refuerzo positivo para mantener la percepción de logro y generación de estrategias proyectadas de feedback periódicos por equipo y el general anual o semestral.
- Monitoreo continuo.

11.4.3 Encuesta Diagnóstico de Necesidades PETH 2025 Unidad para las Víctimas.

Durante noviembre y diciembre de 2025 se aplicó la encuesta de diagnóstico de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), dirigida a funcionarios y contratistas. El instrumento abordó ejes como Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y cuidado emocional cuyos resultados sirvieron de base para la planeación 2026, a continuación, se presentan los principales resultados obtenidos.

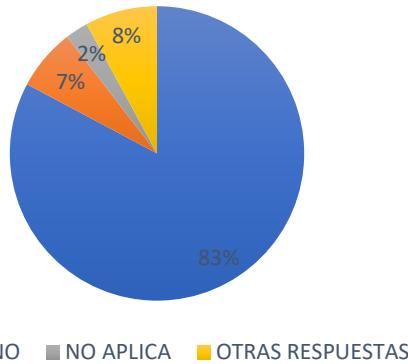
Ilustración 29 Repositorio de recursos pedagógicos y metodológicos

¿Le gustaría que se construyera un repositorio de recursos pedagógicos y metodológicos para la formación continua relacionada con Cuidado Emocional al interior de la Entidad?

	Respuestas más recientes
517	"Sí"
Resuestas	"sí"
	"SI"
	...



¿Le gustaría que se construyera un repositorio de recursos pedagógicos y metodológicos para la formación continua relacionada con Cuidado Emocional al interior de la Entidad?



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

Interpretación: El gráfico muestra que la mayoría (83%) de los colaboradores desea la creación de un repositorio de recursos pedagógicos y metodológicos para la formación continua en cuidado emocional. Solo 7% respondió que no, mientras que 2% indicó "No aplica" y 8% dio otras respuestas.

Lo cual permite inferir que existe una alta aceptación de la propuesta, lo que evidencia una necesidad clara y una oportunidad estratégica para fortalecer el bienestar emocional en la Entidad.

Ilustración 30 Comunidades de práctica

¿Le gustaría ser parte de las comunidades de práctica 2026 alrededor de temas como el Código de Integridad y temáticas del Programa de Cuidado Emocional?

517
Respuestas

Respuestas más recientes

"No"
"no"
"SI"
•••



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

Interpretación: El gráfico indica que 56% de los colaboradores desea participar en las comunidades de práctica 2026 sobre el Código de Integridad y cuidado emocional, lo que refleja un interés mayoritario en estas iniciativas. Sin embargo, 36% respondió que no, evidenciando una proporción significativa que no muestra disposición a participar. Además, 2% indicó "No aplica" y 6% dio otras respuestas, lo que sugiere la existencia de opiniones diversas.

Aunque más de la mitad está interesada, el alto porcentaje de respuestas negativas (36%) señala la necesidad de estrategias para motivar la participación y comunicar los beneficios de estas comunidades.

Ilustración 31 Tipo de actividades presenciales

¿Qué tipo de actividades presenciales relacionadas con el cuidado emocional le gustaría recibir en su grupo de trabajo?

536
Respuestas

Respuestas más recientes

- "Las mismas del año 2025"
- "videos"
- "TRABAJO EN EQUIPO"
- ...

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

Ilustración 32 Tipo de actividades virtuales



¿Qué tipo de actividades virtuales relacionadas con el cuidado emocional le gustaría recibir en su grupo de trabajo? [Más detalles](#)

536
Respuestas

Respuestas más recientes

"Las mismas del año 2025"

"mensajes motivacionales"

"CONCIENCIA DE LO QUE HACEMOS Y PARA QUIEN LO HACEMOS - MANEJ... "

...

Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

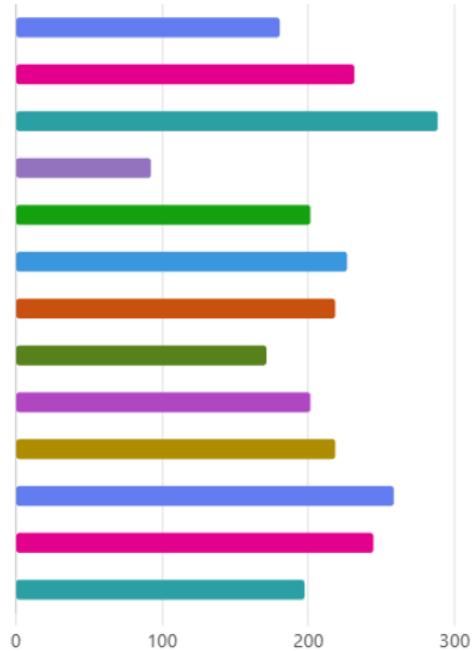
Interpretación: Tras la verificación, se identificó una amplia variedad de temáticas a desarrollar de forma presencial y virtual, entre las cuales destacan las siguientes: actividades de integración y lúdicas, espacios de escucha, manejo y regulación de emociones, comunicación asertiva, administración del tiempo, apoyo y descarga emocional, autocuidado, manejo de crisis y del estrés, salud mental, creación de espacios seguros para compartir experiencias, desarrollo de habilidades blandas. meditación y técnicas de relajación, así como primeros auxilios psicológicos, trabajo en equipo y liderazgo, primando los espacios presenciales.

Ilustración 33 Líneas Temáticas



La Resolución 1166 de 2018 contiene en sus ejes de formación y cuidado las siguientes líneas temáticas, elija las que le gustaría fueran parte de los temas de trabajo contemplados en el PETH 2026:

● Acciones afirmativas	180
● Acción sin daño	231
● Atención psicosocial	288
● Contaminación temática	92
● Cuidado al cuidador	201
● Factores de riesgo psicosocial	226
● Fatiga por compasión o desgaste por empatía	218
● Técnicas narrativas y expresivas	171
● Educación para la paz	201
● Intervención en crisis	218
● Escucha y resolución de conflictos	258
● Primeros Auxilios Psicosociales	244
● Convivencia	197



Fuente: Grupo de Gestión del Talento Humano.

Interpretación: tras el análisis de los resultados se identifica que existe mayor tendencia a la capacidad de respuesta inmediata y la promoción de un entorno relacional saludable:

1. Atención Psicosocial (288 votos): Es la prioridad indiscutible. La alta votación refleja una necesidad fundamental de ofrecer soporte técnico y continuo para abordar el impacto del estrés, trauma o desgaste en el personal.
2. Escucha y resolución de conflictos (258 votos): La segunda posición subraya la importancia de desarrollar habilidades de comunicación efectiva, mediación y manejo constructivo de las diferencias. Fortalecer este eje es esencial para mejorar el clima laboral y la convivencia (que también tuvo una votación alta de 197).
3. Primeros Auxilios Psicosociales (244 votos): Se destaca la demanda por formación en intervención temprana y apoyo emocional básico durante o inmediatamente después de un evento estresante.

Los hallazgos y análisis realizados permiten contar con una visión más profunda sobre las necesidades identificadas para la vigencia 2026. Este panorama plantea un reto estratégico orientado a focalizar la atención psicosocial y



fortalecer las capacidades institucionales para brindar herramientas efectivas que respondan a las demandas del talento humano. La información recopilada se convierte en un insumo clave para diseñar acciones integrales que garanticen la prevención del riesgo psicosocial, la promoción del bienestar emocional y la consolidación de entornos laborales seguros, inclusivos y sostenibles.

11.5. OBJETIVOS

11.5.1 Objetivo General:

Promover el bienestar emocional y la salud mental de los servidores públicos y colaboradores de la Unidad para las Víctimas, previniendo el impacto psicosocial y fortaleciendo sus capacidades de autocuidado y afrontamiento.

11.5.2 Objetivos Específicos

1. Implementar estrategias de capacitación orientadas a fortalecer la gestión y regulación emocional, hábitos protectores, metodologías participativas entre otras, con el fin de mejorar competencias y habilidades de los servidores y colaboradores de la entidad.
2. Prevenir y mitigar el impacto psicosocial mediante la gestión de los riesgos identificados por la Entidad, promoviendo una cultura organizacional de cuidado basada en la escucha activa y el acompañamiento psicosocial.
3. Impulsar el bienestar y protección de la salud en el ámbito laboral a través de la prevención y abordaje grupal del desgaste emocional derivado de sus funciones de atención a víctimas.
4. Integrar de manera efectiva el Programa con los instrumentos y metodologías del Plan de Capacitación, Programa de Bienestar laboral y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de garantizar la ejecución sostenible de las estrategias de cuidado, el desarrollo de competencias y la prevención integral del riesgo psicosocial en el talento humano.
5. Evaluar de manera continua el impacto de las acciones realizadas para garantizar la mejora constante.

El desarrollo del Programa implica la integralidad de la Política de Cuidado Integral, en donde se encuentran los planes que desde Talento Humano se llevan a cabo y expuestos en el presente documento. Los ejes temáticos de la Resolución 1166 de 2018 implican un abordaje integral para el desarrollo de las acciones desde la ruta de cuidado emocional propuesta, desde los espacios de cuidado y acompañamiento individuales, fruto de las mediciones de clima organizacional (Plan de Bienestar), la medición de desgaste emocional y el diagnóstico de riesgo psicosocial (Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

11.6. POBLACIÓN OBJETIVO



El Programa de Cuidado Emocional orienta sus acciones hacia el talento humano de la Entidad, entendiendo que las condiciones emocionales, laborales, sociales y contextuales influyen de manera directa en su bienestar y en la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía. La población objetivo se define, desde una perspectiva biopsicosocial, como un grupo diverso con características, necesidades y trayectorias distintas, cuya salud emocional se ve afectada por factores individuales, relaciones, organizacionales y territoriales.

11.6.1. Población Directa

Está conformada por:

- Servidores y servidoras públicas vinculadas mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad o encargo.
- Contratistas de prestación de servicios que realizan actividades misionales y administrativas.
- Equipos territoriales y nivel nacional, incluyendo coordinaciones, enlaces, profesionales, técnicos y personal de apoyo.
- Funcionarios con roles de liderazgo, dada la carga emocional, decisional y relacional asociada a sus responsabilidades.
- Estos grupos serán priorizados a partir de criterios de riesgo psicosocial, demandas laborales, exposición a eventos críticos, rotación, cargas emocionales acumuladas y condiciones específicas de cada dependencia o Dirección Territorial.

11.6.2. Población Indirecta

Incluye a:

- Equipos que acompañan o supervisan procesos con alta carga emocional.
- Personas vinculadas temporalmente por programas o proyectos especiales.
- Personal de apoyo logístico o administrativo que, aunque no participa directamente en la operación misional, forma parte del equipo de trabajo y contribuyen a la dinámica laboral.

11.6.3. Enfoques Transversales de Priorización

Para garantizar pertinencia y equidad, la población objetivo se identifica y atiende considerando:



- Enfoque biopsicosocial: Variaciones en las condiciones de salud, ciclo vital, experiencias previas, dinámicas de vida y contextos territoriales.
- Enfoque diferencial: Género, orientaciones e identidades diversas, pertenencia étnica, discapacidad, condiciones de vulnerabilidad o situaciones particulares que puedan incidir en el bienestar emocional.
- Enfoque territorial: Características propias de las Direcciones Territoriales, condiciones sociopolíticas del entorno y exigencias del trabajo en campo.

Factores de riesgo psicosocial: Carga laboral, relaciones laborales, liderazgo, ambiente físico, demandas emocionales, exposición a situaciones complejas o traumáticas.

11.7. EJES TEMÁTICOS

De acuerdo con las disposiciones de la Resolución 1166 de 2018 las líneas de trabajo para el autocuidado y la capacitación de los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas, así como servidores relacionados con la misionalidad de la Entidad, serán las siguientes desde a ruta de cuidado emocional:

Eje 1. Ruta de acompañamiento emocional individual:

Este eje se centra en la atención directa, oportuna y confidencial para mitigar el desgaste emocional en el nivel personal.

Objetivo Esencial: Ofrecer espacios directos de apoyo y mitigación del desgaste emocional a nivel individual.

Acciones:

- a) Atención individual para casos específicos de afectación: ansiedad, estrés, duelo, fatiga por compasión y eventos críticos.
- b) Derivación oportuna a la Entidad Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) cuando la situación lo requiera.
- c) Garantía de confidencialidad, disponibilidad y seguimiento de cada caso.

Meta: Cobertura de 75% De acuerdo con la demanda.

Tiempos de respuesta: Máximo 5 días hábiles.



Eje 2. Desarrollo de Competencias y Cuidado Colectivo

Este eje se enfoca en la formación proactiva de habilidades socioemocionales y la creación de entornos saludables mediante encuentros grupales y descentralizados.

Objetivo Esencial: Fortalecer las competencias emocionales y promover la cohesión de los equipos a través de espacios de cuidado grupal y formación.

Acciones:

- a) Desarrollo de encuentros presenciales en todas las Direcciones Territoriales.
- b) Implementación de metodologías de cohesión, descarga emocional, regulación y fortalecimiento del clima laboral.
- c) Agenda anual de cuidado y formación emocional para equipos misionales.
- d) Capacitaciones en comunicación no violenta, manejo del estrés, prevención del burnout, duelos, trauma y autocuidado.
- e) Formación para equipos que atienden hechos victimizantes complejos.

Metas Sugeridas:

- a) Jornadas presenciales en territorios priorizados.
- b) 2 ciclos anuales de formación en competencias socioemocionales.

Eje 3. Gestión y Articulación Institucional

Este eje gestiona la transversalidad y sostenibilidad del cuidado emocional mediante la integración con las políticas y planes de gestión de la entidad.

Objetivo Esencial: Posicionar el cuidado emocional como una política transversal e integrarlo a los sistemas de gestión para garantizar su ejecución y permanencia.

Acciones:

- a) Articulación formal con planes de SST, Bienestar y Capacitación.
- b) Diseño de protocolos de actuación frente a crisis emocionales laborales y situaciones sensibles.
- c) Posicionar el cuidado emocional como una política transversal dentro de la cultura organizacional.

Metas:

- a) Documento de lineamientos de cuidado emocional formalizado.
- b) 3 campañas anuales de sensibilización sobre salud mental.

Eje 4. Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua

Este eje es transversal y gestiona la pertinencia, efectividad y el impacto de todas las acciones realizadas en los Ejes 1, 2 y 3.

Objetivo Esencial: Medir de manera continua el impacto y la efectividad de las acciones de los ejes anteriores para asegurar la calidad, la retroalimentación y la mejora constante del Programa.

Acciones:

- a) Diseño e implementación de indicadores de gestión y de impacto.
- b) Realización de encuestas de satisfacción y grupos focales post-intervención para recolectar feedback de los participantes.
- c) Elaboración de informes de gestión y análisis de resultados que sustenten las decisiones de ajuste y optimización del Programa.

Meta:

- a) Reporte de ejecución de acciones e indicadores de gestión trimestral.

11.8. CONCLUSIONES CLAVE DEL PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL

El Programa de Cuidado Emocional, sustentado en el enfoque biopsicosocial (BPS) y en la normativa vigente se consolida como una estrategia fundamental que va más allá del simple cumplimiento normativo, impactando directamente en la calidad del servicio público y en el bienestar del talento humano.

11.9.1. Del Riesgo a la Sostenibilidad: Un Enfoque Integral

El programa establece un marco de intervención en la cual articula los cuatro ejes (Ruta de acompañamiento emocional individual, Desarrollo de Competencias y Cuidado Colectivo, Gestión y Articulación Institucional y Monitoreo, Evaluación y Mejora Continua), se busca que el cuidado emocional sea un proceso sostenible y no una acción reactiva puntual. Esto es vital para mitigar el impacto de la traumatización vicaria y la fatiga por compasión, especialmente en el personal de atención a víctimas.

11.9.2. Corresponsabilidad y Cultura Organizacional

El éxito del programa depende de la implementación a través de un proceso colectivo. Promoviendo una cultura organizacional de cuidado donde la responsabilidad se comparte entre el trabajador (autocuidado), los equipos (apoyo mutuo) y la Entidad (gestión y recursos). Las acciones formativas y los espacios colectivos son esenciales para transformar el entorno laboral en un factor protector.

11.9.3. Impacto Estratégico en la Gestión Pública

El Cuidado Emocional es una inversión estratégica en la eficiencia del Estado. Al reducir el desgaste emocional y el riesgo psicosocial, la Entidad logra:

- a. Mejorar la Calidad del Servicio: Un servidor con bienestar emocional ofrece una atención más empática y efectiva a la ciudadanía.
- b. Proteger la Inversión en Talento Humano: Se disminuyen los índices de ausentismo, rotación y burnout, garantizando la permanencia de servidores capacitados.
- c. Cumplir con un Derecho Laboral: Se posiciona el bienestar como una condición necesaria para el ejercicio digno del trabajo, fortaleciendo la imagen de un Estado más humano.

11.9.4. La Integralidad como Factor de Éxito

La integración efectiva del Programa con el SG-SST, el Plan de Bienestar y el Plan de Capacitación (Objetivo 4) es la clave de su funcionalidad. Al usar la infraestructura y los diagnósticos (riesgo psicosocial, clima) ya existentes, el Programa evita duplicidades y asegura que las intervenciones de cuidado sean pertinentes y basadas en evidencia



Unidad para
las Víctimas



12. ANEXO CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026.

13. ANEXO CRONOGRAMA ACTIVIDADES PROGRAMA DE CUIDADO EMOCIONAL.