



PLAN ANUAL DE TRABAJO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

2026



INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una disciplina orientada a prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con las condiciones laborales, además de proteger y promover la salud de los trabajadores. Su objetivo principal es optimizar las condiciones y el entorno laboral, promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social en todas las ocupaciones.

En el marco de las políticas de protección laboral, el Ministerio del Trabajo, en consonancia con normas y convenios internacionales, implementó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema adopta un enfoque lógico y progresivo basado en la mejora continua, incluyendo fases como política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. Su finalidad es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan comprometer la seguridad y salud en el trabajo.

Mediante la Ley 1562 de 2012, se redefinió el Programa de Salud Ocupacional como el SG-SST, sentando las bases para una gestión integral de riesgos laborales. Posteriormente, el Decreto 1072 de 2015, único reglamentario del sector trabajo, estableció directrices obligatorias para implementar el SG-SST en organizaciones públicas, privadas y entidades contratantes de personal en diferentes modalidades. Este sistema incluye a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y en misión.

La Resolución 0312 de 2019 establece los estándares mínimos del SG-SST y, en su Artículo 21, enfatiza la responsabilidad del empleador en liderar y comprometerse con su ejecución. Esto incluye la elaboración, implementación y seguimiento del plan de trabajo anual, la realización de auditorías internas y la integración del SG-SST con otros sistemas de gestión organizacional, considerando el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales definido en el Decreto 1072 de 2015. Además, se resalta la importancia de fomentar la participación de todos los trabajadores y contratistas en la implementación del SG-SST y en el cumplimiento de los estándares mínimos.

La Resolución 0312 de 2019, en su Artículo 32, incluye el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) como un componente del SG-SST. Posteriormente, la Resolución 20223040040595 de 2022 estableció la metodología para integrar el PESV con el SG-SST, facilitando la aplicación del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Esto impulsa la autorregulación organizacional y promueve una cultura de mejora continua en la gestión de riesgos y la seguridad vial.



MARCO NORMATIVO

La Secretaría de Educación del Distrito comprometida con el cumplimiento legal en riesgos laborales, y en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), incluye en el proceso “*Gestión del Talento Humano*”, el normograma y la matriz legal, que permite identificar los requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a la Entidad.

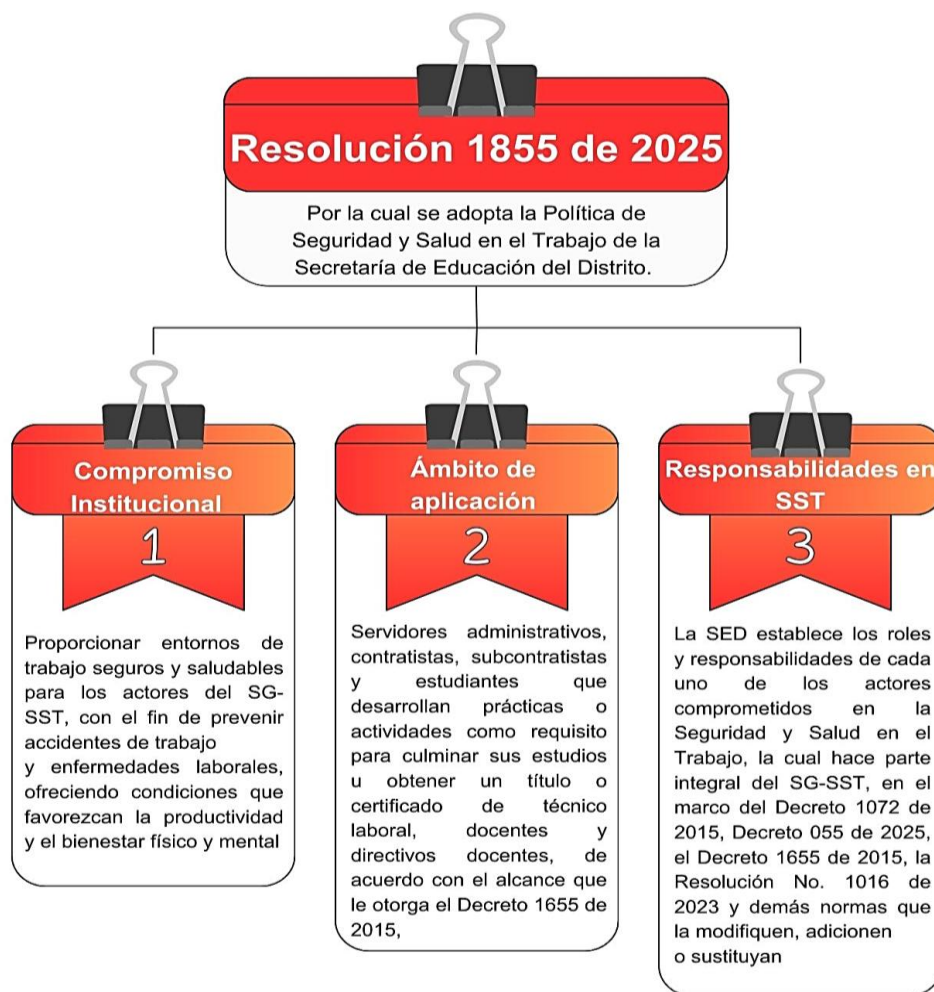
En este sentido, la Secretaría de Educación, cumple con lo establecido en:

- ✓ Ley 1562 del 11 de julio de 2012 “*Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*”.
- ✓ Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*”.
- ✓ Decreto 055 del 14 de enero de 2015 “*Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*”.
- ✓ Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015 “*Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones*”.
- ✓ Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 “*Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*”.
- ✓ Resolución No. 20223040040595 de 2022 “*Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones*”.
- ✓ Resolución 601 del 14 de marzo de 2022 “*Por la cual se definen los responsables de la administración, diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría de Educación del Distrito*”.
- ✓ Resolución 1016 del 29 de marzo del 2023 “*Por la cual se establecen y designan las responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaría de Educación del Distrito*”
- ✓ Y demás normas vigentes concordantes.



POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Secretaría de Educación Distrital implementó la política de Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), documentada en la Resolución 1855 de 2025, cuyo objetivo principal es garantizar entornos laborales seguros y saludables, promoviendo la cultura del autocuidado para prevenir accidentes y enfermedades laborales, fortaleciendo así la productividad y el bienestar físico y mental de los servidores y colaboradores.





OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- a. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en los centros de trabajo de la Secretaría de Educación del Distrito y establecer acciones para mitigar, prevenir y tratar los riesgos que de ellos se deriven.
- b. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- c. Establecer la eficacia de las acciones correctivas, acciones preventivas y de mejora resultantes del SG-SST, encaminadas a la protección en seguridad y la salud de todos los actores de que trata el ámbito de aplicación.
- d. Integrar el SG-SST frente al cumplimiento normativo vigente aplicable a todos los actores involucrados en materia de riesgos laborales.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para el año 2026, el alcance del Plan de Trabajo Anual fue establecido con base en:

- a. Resultados de la autoevaluación anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) realizada en conjunto con la Administradora de Riesgos Laborales SURA y reportada en diciembre de 2025 a la ARL.
- b. Resultados del proceso de auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la vigencia 2025 evidencian la necesidad de fortalecer la planificación y ejecución de las acciones derivadas de los hallazgos y oportunidades de mejora formuladas, con el fin de asegurar la mejora continua y la eficacia del sistema.
- c. Resultados de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del año 2025 evidencian la necesidad de fortalecer la gestión integral de los peligros y riesgos laborales, con el fin de mejorar la efectividad de las acciones de intervención y control implementadas en los centros de trabajo.
- d. Resultados del seguimiento al cierre de controles de las Matrices de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (MIPEVR) evidencian la necesidad de actualizar la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos del SG-SST, migrando hacia un enfoque por tipo de riesgo y oficio, que permita mejorar la identificación de los riesgos por cargo, fortalecer la priorización de las acciones de intervención y asegurar el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, particularmente en los artículos 2.2.4.6.15 y 2.2.4.6.24, relacionados con la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos y la definición de medidas de prevención y control en los centros de trabajo.
- e. Análisis del indicador de ausentismo laboral asociado a enfermedades en salud mental durante la vigencia 2025 evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de intervención frente a los factores psicosociales que inciden en la salud mental de la población trabajadora, orientadas a la reducción del ausentismo y la mejora del bienestar emocional.
- f. Los resultados del seguimiento y de la metodología aplicada para la gestión de las recomendaciones médico-laborales evidencian la necesidad de fortalecer y estandarizar



dicho proceso, con el fin de asegurar su implementación oportuna, la trazabilidad de las acciones y la protección de la salud y capacidad laboral de la población trabajadora.

- g. Se evidencia la necesidad de estructurar una estrategia integral que fortalezca la salud mental y el bienestar psicosocial de funcionarios administrativos, docentes, directivos docentes y contratistas de la SED, mediante acciones de intervención en los niveles primario, secundario y terciario, articuladas al SG-SST y a sus líneas de acción, orientadas a la consolidación de entornos laborales seguros, saludables y emocionalmente equilibrados.
- h. Resultados del seguimiento a las actividades desarrolladas por terceros evidencian la necesidad de fortalecer y reestructurar el proceso de seguimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo con la Dirección de Contratación, con el fin de asegurar el cumplimiento de los requisitos del SG-SST, la aplicación efectiva de las medidas de prevención y control, y la adecuada gestión de los riesgos laborales asociados a las actividades contratadas.
- i. La articulación del Plan de Emergencias con otras políticas e instrumentos de gestión del riesgo en el ámbito territorial y sectorial; en especial, con la Gestión del Riesgo de Desastres, la Gestión Integral del Riesgo Escolar, la prestación del servicio educativo bajo situaciones de emergencia y el Plan de Emergencias del Decreto 1655 de 2015 aplicable al personal docente afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.
- j. Los resultados del proceso de identificación de peligros y valoración de los riesgos laborales relacionados con las amenazas y vulnerabilidades.
- k. El diagnóstico de amenazas, vulnerabilidad y riesgos de las sedes administrativas evidencia la necesidad de actualizar y fortalecer las medidas de prevención, preparación y respuesta frente a emergencias, acorde con las condiciones reales de operación.
- l. El cumplimiento parcial de los lineamientos administrativos, técnicos y operativos para la dotación de Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) en las sedes administrativas e instituciones educativas de la SED evidencia la necesidad de fortalecer el proceso de dotación, conforme a los requisitos aplicables.
- m. Fortalecer y asegurar el proceso de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para servidores administrativos y contratistas, garantizando su realización previa al inicio de labores y de manera periódica, su articulación con la inducción institucional, y la actualización permanente de los contenidos conforme a los requisitos legales y lineamientos internos.
- n. Potencializar el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para asegurar su cumplimiento con la normatividad vigente y el enfoque de mejora continua, garantizando la articulación de entornos seguros, saludables y procesos transversales, promoviendo la participación de los trabajadores y el desarrollo de sus competencias.
- o. La necesidad de articulación en el marco de la seguridad y salud en el trabajo de los estudiantes en prácticas de formación laboral para la vigencia 2025 del plan anual de trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Gestión de la Entidad.
- p. Los mecanismos de comunicación y articulación para la implementación de las acciones a desarrollar respecto a los estudiantes de prácticas de formación laboral de acuerdo con las responsabilidades de la Dirección de Talento Humano y Dirección de Bienestar Estudiantil.



ESTRATEGIAS

Las actividades contempladas en Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del cumplimiento legal que permite la mejora continua, teniendo presente las siguientes estrategias, a realizar para la vigencia 2026:

- a. Aplicar el Análisis de Riesgo por Oficio (ARO) para la identificación de peligros y actualizar la matriz de riesgos conforme a los 13 tipos de riesgo definidos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos, incendios/explosiones, tránsito, ambientales, radiológicos, caídas y riesgos específicos del oficio), integrando los hallazgos de inspecciones y evaluaciones psicosociales para fortalecer la prevención y gestión de riesgos en el trabajo.
- b. Fortalecer el acompañamiento a los centros de trabajo de los tres niveles mediante profesionales de SST, asegurando la implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el territorio, con el fin de optimizar la identificación de riesgos, la prevención de incidentes y el desarrollo de competencias en los servidores de la Entidad.
- c. Realizar el análisis oportuno de los conceptos de aptitud de las evaluaciones médico laborales con el objetivo de identificar de forma proactiva los casos de servidores quienes presenten restricciones y/o recomendaciones médico laborales específicas que requieran ajustes laborales y/o seguimiento a condición de salud desde el marco de gestión del programa de vigilancia epidemiológico de riesgo biomecánico y psicosocial.
- d. Establecer un mecanismo de comunicación inmediata con la dependencia responsable del registro de novedades (Oficina de Personal), que garantice el reporte oportuno de incapacidades superiores a 30 días. Esto permitirá asegurar que el 100% de los servidores en esta condición cuenten con su respectiva evaluación médica post-incapacidad antes de retomar sus funciones, así como la implementación de los ajustes necesarios y el seguimiento a la adaptación a las exigencias propias del cargo una vez se genera el reintegro.
- e. Lograr el despliegue territorial del programa “Yo me quiero, yo me cuido” en las 20 localidades de la Secretaría de Educación Distrital. El objetivo es eliminar las barreras de acceso geográfico y aumentar el índice de participación, asegurando que los beneficios de bienestar lleguen a los servidores de todas las sedes educativas y administrativas de la ciudad.
- f. Fortalecer la prevención de riesgos biomecánicos y psicosociales mediante acompañamiento integral a funcionarios administrativos y contratistas de los Grupos de Exposición Similar (GES) con factores de riesgo, priorizando aquellos sin diagnóstico previo, para reducir la incidencia de enfermedades y promover el bienestar laboral.
- g. Fortalecimiento de la organización y coordinación para la respuesta ante situaciones de emergencia y desastre en las sedes administrativas.
- h. Fortalecimiento integral de las capacidades para gestionar los riesgos, reducir las vulnerabilidades y responder de manera efectiva ante la materialización de las amenazas.



- i. Consolidación del Plan de Emergencias en las sedes administrativas e Instituciones Educativas de la SED en articulación con otras políticas e instrumentos de gestión del riesgo en el ámbito territorial y sectorial.
- j. Fortalecimiento de los procesos de información, capacitación y entrenamiento en gestión del riesgo para que los trabajadores estén en capacidad de actuar en caso de emergencia. Asimismo, para fortalecer la participación en la brigada de emergencias.
- k. Articulación de las dependencias relacionadas con la implementación de la Resolución Distrital 668 de 2022 sobre la dotación de los Desfibriladores Externos Automáticos - DEA en las sedes administrativas e Instituciones Educativas de la SED, para el cumplimiento legal requerido.
- l. Fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación de un programa anual de capacitación que reduzca los riesgos laborales y promueva el bienestar integral de los empleados, así como el seguimiento periódico al desarrollo de la inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo y notificar el incumplimiento a los servidores públicos y/o contratistas y según sea el caso a los jefes directos.
- m. Lograr que la oferta de actividades de promoción de la salud se encuentre disponible para el 100% de la población objetivo (docentes y directivos docentes), a través de las diferentes acciones implementadas desde la Dirección de Talento Humano.
- n. Liderar y fortalecer el equipo técnico de Seguridad Vial como responsable de la planeación, ejecución, seguimiento y control de las acciones necesarias para el cumplimiento de cada una de las fases establecidas en la Resolución 40595, asegurando la articulación con el nivel directivo y las dependencias de la Entidad.
- o. Implementar la primera fase de la estrategia técnica para integrar el Decreto 055 de 2015 en el SG-SST de la SED, mediante la definición de actividades específicas, asignación de responsables y establecimiento de cronogramas, con el objetivo de asegurar la inclusión efectiva de los estudiantes beneficiarios y evaluar el impacto y la efectividad de su integración en el sistema.

RECURSOS

La Secretaría de Educación del Distrito asigna los recursos financieros, técnicos y el personal idóneo y 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:

Recursos Humanos: las personas y grupos con las que la Secretaría de Educación del Distrito, cuenta para el desarrollo y ejecución de las actividades descritas en el Plan de trabajo son:

- Equipo técnico de la Dirección de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Miembros del Comité Paritario de Seguridad Vial (COPASST del nivel administrativo y del nivel institucional).
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Miembros del Equipo Técnico de Seguridad Vial.
- Miembros de la Brigada de emergencia.

Av. Eldorado No. 66 – 63

PBX: 324 10 00

Fax: 315 34 48

www.sedbogota.edu.co

Información: Línea 195





- Administradora de Riesgos Laborales (ARL Sura).
- Intermediario de Seguros (Estrategia de Seguros Ltda), quien actúa como el intermediario de la ARL Sura.
- Fiduprevisora a través los prestadores de servicios
- Compensar CCF-Operador Logístico

Recursos tecnológicos: Los recursos tecnológicos con los que cuenta la Secretaría de Educación para el desarrollo del plan de trabajo de SST son:

- Tangibles: video terminales, impresoras, escáner
- Intangibles: IntraSED, Sistema Integrado de Gestión de la Correspondencia – SIGA, Prensa SED, Formulario Único de Trámites – FUT, Sistema de Administración de Formularios – SAF, el sistema de gestión documental, ISOLUCION, Software gestión del riesgo de la ARL Sura, correos institucionales, correo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: saludyseguridad@educacionbogota.gov.co, entornosseguros@educacionbogota.gov.co, emergencias@educacionbogota.gov.co.

Recursos Financieros: El presupuesto asignado para el desarrollo, implementación y cumplimiento de lo establecido en el SG-SST para la vigencia , por la Dirección de Talento Humano es de:

Inversión	\$3.804.835.000
Funcionamiento	\$ 370.000.000

Nota: La Dirección de Bienestar Estudiantil (DBE), en el marco de las acciones orientadas a la mitigación de los accidentes de trabajo de los estudiantes amparados por el Decreto 055 de 2015, dispone de recursos humanos, técnicos y tecnológicos necesarios para la ejecución de acciones dirigidas a esta población. Dichas acciones se desarrollan con el acompañamiento técnico y el apoyo de los recursos proporcionados por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) SURA, en cumplimiento de las Resoluciones internas 601 de 2022 y 1016 de 2023, que definen las responsabilidades asignadas a las diferentes dependencias de la Secretaría de Educación del Distrito.

BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES

BENEFICIARIOS

El Plan de Trabajo para la vigencia 2026 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es de carácter interno y aplica para el personal administrativo, docentes, directivos docentes, contratistas y estudiantes del Sistema Oficial del Distrito que desarrollan prácticas y actividades de origen laboral y demás personas que puedan realizar actividades bajo la



responsabilidad de la Secretaría de Educación del Distrito, ya sea dentro o fuera de sus instalaciones, en cumplimiento de los requisitos legales aplicables al SG-SST.

RESPONSABLES

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Secretaría de Educación Distrital es liderado por la alta dirección y administrado a través de la Dirección de Talento Humano, en cumplimiento de las funciones establecidas en el artículo 35 del Decreto 650 de 2025, ítems F y P, y del numeral 10 del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015. Este marco normativo establece que la entidad debe garantizar la disponibilidad de personal capacitado y con perfil acorde a los estándares mínimos exigidos por el Ministerio del Trabajo para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En atención a lo anterior, la Resolución Interna 601 de 2022 define las responsabilidades de administración, diseño e implementación del SG-SST, asignándolas a la Dirección de Talento Humano. Esta dependencia cuenta con profesionales especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente y formación certificada, quienes trabajan en articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y el intermediario de seguros, para asegurar la ejecución efectiva del sistema.

Adicionalmente, el Decreto 055 de 2015, establece directrices para la gestión del riesgo ocupacional en escenarios educativos y su integración al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es fundamental destacar que, además de la afiliación a riesgos laborales, la Secretaría de Educación del Distrito debe garantizar a los estudiantes las condiciones de seguridad, protección y bienestar especificadas en el artículo 2.2.4.2.3.7 del Decreto 1072 de 2015. Esta afiliación genera obligaciones y derechos para las partes involucradas. Conforme al artículo 2.2.4.2.3.9 del Decreto 1072 de 2015, la Dirección de Bienestar Estudiantil es responsable de su afiliación al sistema de riesgos laborales e implementación de acciones de seguridad y bienestar especificadas en el artículo 2.2.4.2.3.7 del Decreto 1072 de 2015.

Con la expedición de la Resolución 1016 de 2023, se establecen y designan las responsabilidades frente al SG-SST, asignadas a las diferentes dependencias de la Secretaría de Educación del Distrito, incluyendo funcionarios administrativos, docentes, directivos, contratistas y estudiantes. Este marco normativo refuerza la implementación del SG-SST para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en concordancia con el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 055 de 2015, el Decreto 1655 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.

En cuanto a los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, el Decreto 1655 de 2015 reglamenta la seguridad y salud en el trabajo, especificando las responsabilidades de las entidades certificadas en educación, prestadores de servicios de salud y la fiduciaria administradora del fondo. En este contexto, la Dirección de Talento Humano coordina la contratación de profesionales en SST que cumplen con los requisitos del artículo 17 de la Resolución

Av. Eldorado No. 66 – 63

PBX: 324 10 00

Fax: 315 34 48

www.sedbogota.edu.co

Información: Línea 195



312 de 2019, quienes diseñan y ejecutan el Plan de Trabajo de SST en colaboración con los equipos de la Dirección de Bienestar Estudiantil y los prestadores de servicios del magisterio.

Finalmente, todos los actores del Sistema Oficial del Distrito involucrados en actividades laborales, incluyendo estudiantes en prácticas de formación laboral, tienen la responsabilidad de apoyar la correcta implementación del SG-SST, contribuyendo activamente a la prevención de riesgos laborales y al fortalecimiento de una cultura de seguridad en el trabajo.

INDICADORES Y METAS

La Secretaría de Educación del Distrito-SED definió los indicadores y metas mediante los cuales se evalúa, la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los cuales se establecen en la matriz de objetivos e indicadores del SG-SST.

En este sentido, el plan de trabajo del SG-SST, cuenta con el siguiente Indicador:

Nombre del Indicador: Cumplimiento de actividades del plan de trabajo anual de SST y Cumplimiento de actividades de plan anual PESV "Plan PESV".

Objetivo del indicador: Evaluar el cumplimiento de las actividades con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

Fórmula Indicador:
$$\frac{(\text{Número total de actividades ejecutadas})}{(\text{Número total de actividades planeadas})} \times 100$$

Fuente de Información: Cronograma plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Interpretación: Porcentaje de ejecución del plan de trabajo anual del SG SST.

Meta: Lograr la ejecución del 100% de las actividades programadas y el 100% cumplimiento del plan de trabajo del SGSST, esta meta cuenta con una tolerancia Inferior del 92%.

CRONOGRAMA

El cronograma de actividades anuales de Seguridad y Salud en el Trabajo es dinámico, de acuerdo con la gestión de cambios en Seguridad y Salud en el Trabajo, que se presenten y teniendo en cuenta el indicador de accidentalidad, la disponibilidad de aliados estratégicos y contingencias que puedan presentarse en la Secretaría de Educación del Distrito, por lo tanto, la fecha de ejecución de algunas actividades puede variar en la vigencia, el cronograma fue elaborado en diciembre de 2025, con las siguientes actividades:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Secretaría de Educación		SEGUIMIENTO AL CRONOGRAMA ANUAL DEL PLAN DE TRABAJO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)																							
CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED			
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES Y	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic		
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Decreto 1655 de 2015 en su artículo 2.4.4.3.2.3. Entidades territoriales certificadas en educación	ARTICULACIÓN SG-SST SED Y MAGISTERIO PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) DASC	1. Realizar seguimiento, consolidación y control documental de las actividades ejecutadas por el prestadores de salud contratados por la Fidupervisora en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto No. 1655 de 2015, Artículo 2.4.4.3.2.3		X					P		P												P	Dirección de Talento Humano Fidupervisora

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED	
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Resolución 0312 de 2019 Estándar 1.1.6 Conformación COPASST (0.5%) 1.1.7. Capacitación COPASST (0.5) Decreto 614 de 1984 Decreto 1295 de 1994	ARTICULACIÓN SG-SST SED Y MAGISTERIO PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	2. Brindar acompañamiento en el funcionamiento del COPASST administrativo y el proceso de conformación y funcionamiento de COPASST Institucionales.	X	X	X			P		P		P			P				P	Dirección de Talento Humano Fiduprevisora		
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Decreto 1072 de 2015 en sus artículos 2.2.4.6.8., 2.2.4.6.10, 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST Parágrafo 2. Resolución 0312 de 2019, estándar 2.6. Resolución 20223040040595 de 2022 paso 4, 6, 9, 10, 18 y 21	ARTICULACIÓN SG-SST SED Y MAGISTERIO PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	3. Realizar seguimiento al programa de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.	X	X	X			P		P		P			P				P	Dirección de Talento Humano		
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Decreto 1072 de 2015 Resolución 0312 de 2019	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN "MIPG" PLAN OPERATIVO ANUAL -POA PESV TELETRABAJO PIC ARTICULACIÓN DBE	4. Implementar el plan de comunicaciones del SG-SST, asegurando la ejecución de las estrategias definidas, el cumplimiento de los objetivos en articulación con la OACP.	X	X	X	X		P	P		P		P					P		Dirección de Talento Humano		

Av. Eldorado No. 66 – 63

Av. Eldorado No. 66 – 63

PBX: 324 10 00

Fax: 315 34 48

www.sedbogota.edu.co

Información: Línea 195

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES Y	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov	Dic	
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Decreto 1655 de 2015 Sección 5	ARTICULACIÓN SG-SST SED Y MAGISTERIO PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	5. Gestionar y tramitar la socialización para el inicio del proceso de evaluación de los dictámenes de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) y de reincorporación de los docentes y directivos docentes, asegurando su remisión a las dependencias competentes para su evaluación y seguimiento adecuado.		X					P		P				P				P		Dirección de Talento Humano
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Resolución 0312 de 2019 Estándar 1.1.8. Conformación Comité de Convivencia Resolución 3461 de 2025 Ley 1010 de 2006 Resolución 4235 de 2023 Decreto 044 de 2015	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	6. Fortalecer el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral mediante el acompañamiento técnico y administrativo, articulando sus acciones con el SG-SST que contribuya la prevención, atención y seguimiento de situaciones asociadas a posibles conductas de acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025.	X	X	X				P	P		P			P			P		P	Dirección de Talento Humano
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Resolución 0312 de 2019 Estándar 2.3 Evaluación inicial del SG-SST (1%) Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.16 Resolución 20223040040595 de 2022 Paso 5	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	7. Realizar la autoevaluación anual del SG-SST, asegurando la revisión del cumplimiento de los estándares establecidos, y reportar los resultados al DASCD (SIDEAP), al Ministerio de Trabajo y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).	X			X			P											P	Dirección de Talento Humano

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED		
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic	
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Decreto 1072 de 2015 en el ítem 3 del artículo 2.2.4.6.8 Resolución 0312 de 2019, estándar 2.6.	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	8. Realizar la rendición de cuentas mediante informes del cumplimiento de las funciones a quienes se les haya delegado responsabilidades dentro del SG-SST, incluyendo avances en la gestión de riesgos y la implementación de acciones correctivas.	X			X	X		P	P	P	P											Dirección de Talento Humano Oficina de Prensa
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.26. Estándar mínimo 2.11.1 de la Resolución. 0312 de 2019. Resolución 20223040040595 de 2022 Paso 18.	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) ACAPAM	9. Actualizar y evaluar la matriz de gestión del cambio del SG-SST, revisando el cumplimiento de las acciones programadas y asegurando su correcta implementación y efectividad	X	X		X			P			P			P			P					Dirección de Talento Humano Oficina de Prensa
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Decreto 1072 de 2015 en el parágrafo del Artículo 2.2.4.6.8 Resolución 0312 de 20219 en su estándar 2.7.	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) ACAPAM	10. Revisar, identificar y actualizar los requisitos normativos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) aplicables a la Entidad, evaluando su cumplimiento y ajustando los planes de acción asociados, de manera que estén alineados con las prácticas y procesos implementados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	X	X		X	X		P		P			P				P					Dirección de Talento Humano Oficina de Prensa

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED		
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic	
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Decreto 1072 de 2015, en su Artículo 2.2.4.6.26, Artículo 2.2.4.6.27 Artículo 2.2.4.6.28 Contratación. y el estándar 2.10. Evaluación y selección de proveedores y contratistas de la Resolución 0312 de 2019. Resolución 20223040040595 de 2022 paso 4, 5, 8.	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) ACAPAM	11. Revisar y actualizar el mecanismo de seguimiento del cumplimiento de los requisitos mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los terceros, asegurando su alineación con el marco normativo y los procedimientos internos de la Entidad, para asegurar la verificación efectiva y la gestión oportuna de los riesgos.				X			P	P				P					P				Dirección de Talento Humano Oficina de Prensa
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (PLANEAR)	Decreto 1072 de 2015, en su Artículo 2.2.4.6.8, Artículo 2.2.4.6.15, Artículo 2.2.4.6.18, Artículo 2.2.4.6.31 Estándar mínimo 4.1.2 de la Res. 0312 de 2019 Ley 2365 de 2024 Ley 2466 de 2025 Circular 24 de 2025	PLAN MEJORAMIENTO PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	12. Diseñar y/o actualizar los protocolos, políticas, guías y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incorporando de manera transversal el enfoque de género y la prevención de la discriminación, con el fin de fortalecer la gestión integral de los riesgos presentes en el sistema, así como garantizar rutas claras de actuación, atención en salud mental y respuesta oportuna ante eventos que afecten el bienestar, la dignidad y la seguridad de los trabajadores.	X			X			P		P	P		P									Dirección de Talento Humano

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED		
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic	
GESTIÓN DE LA SALUD (HACER)	DECRETO 1072 DE 2015	ARTICULACIÓN SG-SST SED Y MAGISTERIO PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	13. Realizar las acciones de traslado de directivos docentes, docentes, docentes orientadores en concordancia con los lineamientos emitidos en la Circular 24 de 2024.		X				P	P				P									P	Dirección de Talento Humano
									E															
GESTIÓN DE LA SALUD (HACER)	DECRETO 1072 DE 2015	ARTICULACIÓN SG-SST SED Y MAGISTERIO PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	14. Realizar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones médico laborales de los directivos docentes, docentes, docentes orientadores .		X				P	P		P		P							P		Dirección de Talento Humano	
									E															
GESTIÓN DE LA SALUD (HACER)	Decreto 1072 DE 2015 Resolución 1843 de 2025	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	15. Evaluar los casos de servidores públicos y contratistas con condiciones de salud reportadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo yrealizar el seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales, verificando los ajustes implementados según sus recomendaciones médico laborales.	X		X			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		Dirección de Talento Humano Oficina de Personal	
									E															

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED			
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic		
GESTIÓN DE LA SALUD (HACER)	Resolución 1843 de 2025	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	16. Realizar el análisis e informe de las condiciones de salud, el perfil sociodemográfico y el ausentismo de los servidores públicos y contratistas.						P		P	P		P											Dirección de Talento Humano Oficina de Personal
									E																
GESTIÓN DE LA SALUD (HACER)	Resolución 1843 de 2025	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	17. Realizar la programación y el seguimiento al cumplimiento de las evaluaciones médicas ocupacionales de los servidores de la SED con el prestador de salud, así como la socialización de los resultados de dichas evaluaciones, conforme a la Resolución 1843 de 2025.	X					P		P		P				P		P		P				Dirección de Talento Humano Oficina de Personal
									E																
GESTIÓN DE LA SALUD (HACER)	Decreto 1655 de 2015 en su artículo 2.4.4.3.2.3. Entidades territoriales certificadas en educación.	ARTICULACIÓN SG-SST SED Y MAGISTERIO PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) DASC	18. Reportar, consolidar y realizar la revisión de las investigaciones de accidente de trabajo notificadas por el Prestador de Salud contratado por el FOMAG, y diseñar e implementar en articulación con el operador asignado las medidas de intervención requeridas		X				P	P				P	P			P				P			Dirección de Talento Humano
									E																

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED	
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic
GESTIÓN DE LA SALUD (HACER)	Resolución 0312 de 2019 capítulo3 articulo 16 Decreto 1072 de 2015 (título 4, libro 2, parte 2 capítulos 6 y 7) Resolución 1401 de 2007. Ley 1562 de 2012 articulo 11 literal G Resolución 40595 de 2022	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PESV PLAN DE MEJORAMIENTO	19. Realizar seguimiento a los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, asegurando la realización oportuna de las investigaciones y verificando el cumplimiento de las acciones y controles resultantes de dichas investigaciones para evitar la recurrencia de los eventos.	X			X	X		P		P		P		P			P			P	Dirección de Talento Humano
PELIGROS Y RIESGOS (HACER)	Decreto 2011 de 2017 Resolución 113 DEL 2020	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) FURAG	20. Gestionar las acciones del SG-SST dirigidas a los servidores públicos en condición de discapacidad, mediante la identificación y caracterización de esta población, la realización de inspecciones y seguimientos, el desarrollo de procesos de capacitación conforme a las MIPEVR y la articulación con las dependencias responsables para la implementación de las acciones requeridas.	X	X					P		P		P		P		P		P			Dirección de Talento Humano

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED	
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES Y	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic
PELIGROS Y RIESGOS (HACER)	Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.23., Artículo 2.2.4.6.24. Estándar 4.2.1 de la Resolución 0312 de 2019 Resolución 20223040040595 de 2022 Decreto 858 de 2025: Adopta el Modelo de Salud Preventivo, Predictivo y Resolutivo como política en salud.	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)	21. Realizar el seguimiento, control y evaluación de los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) en salud, incluidos los programas de reincorporación laboral y cardiovascular, mediante la consolidación y análisis de información sobre enfermedad común y laboral, ausentismo y acciones de intervención, para orientar la toma de decisiones preventivas.	X			X			P	P		P				P		P		P		Dirección de Talento Humano
PELIGROS Y RIESGOS (HACER)	Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.23., Artículo 2.2.4.6.24. Estándar 4.2.1 de la Resolución 0312 de 2019 Resolución 20223040040595 de 2022	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PLAN DE MEJORAMIENTO	22. Realizar el seguimiento al cumplimiento del cronograma de actividades de los Programas de Higiene y Seguridad Industrial y Trabajo en Alturas (TAR) y demás trabajos considerados de alto riesgo, consolidando evidencias y analizando los indicadores correspondientes para evaluar su desempeño y eficacia en la prevención de riesgos laborales.	X			X			P	P		P				P		P		P		Dirección de Talento Humano

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED		
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic	
PELIGROS Y RIESGOS (HACER)	Ley9 de 1979 Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.15 Resolución 0312 de 2019 Estándar 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PLAN DE MEJORAMIENTO ACAPAM	23. Realizar seguimiento a la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR), integrando el Análisis de Riesgo por Ocupación (AROS) en la metodología, estandarizando los controles para optimizar la efectividad de las medidas preventivas.	X			X			P			P				P			P				Dirección de Talento Humano
										E														
GESTIÓN DE AMENAZAS (HACER)	Ley 1523 de 2012, artículo 32 Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.25 Resolución 0312 de 2019 en el estándar mínimo 5.1.1 Resolución 40595 de 2022, pasos 5 y 12	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PLAN DE MEJORAMIENTO ACAPAM	24. Actualizar el Análisis de Vulnerabilidad, Amenazas y Riesgos (AVAR) en todos los centros y turnos de trabajo, incluyendo a funcionarios, contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes, y divulgar el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias (PPPRE) para asegurar su conocimiento y aplicación	X			X			P				P			P			P				Dirección de Talento Humano
										E														
GESTIÓN DE AMENAZAS (HACER)	Ley 1831 de 2017 Decreto 1465 de 2019 Resolución 3316 de 2019 Resolución Distrital 668 de 2022"	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PLAN DE MEJORAMIENTO ACAPAM	25. Implementar los procedimientos administrativos, técnicos y operativos relacionados con la dotación de Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) en las sedes administrativas e Instituciones Educativas de la SED, incluyendo la elaboración de la cartilla ABC sobre mantenimiento y uso del DEA para las IED.	X			X			P				P			P			P				Dirección de Talento Humano
										E														

Av. Eldorado No. 66 – 63

PBX: 324 10 00

Fax: 315 34 48

www.sedbogota.edu.co

Información: Línea 195

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED	
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic
PELIGROS Y RIESGOS (HACER)	Resolución 20223040040595 de 2022. paso 2, 4	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PLAN DE MEJORAMIENTO ACAPAM	26. Articular y coordinar, desde la Dirección de Talento Humano, las acciones del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) que son de su competencia, mediante la participación activa en el Comité Técnico de Seguridad Vial, garantizando su integración y coherencia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	X			X			P	P		P		P		P				P		Dirección de Talento Humano Dirección de Servicios Administrativos
PELIGROS Y RIESGOS (HACER)	Decreto 1072 de 2015 Decreto 055 de 2015	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PLAN DE MEJORAMIENTO ACAPAM	27. Diseñar e Implementar la primera fase de la estrategia técnica para la integración del Decreto 055 de 2015 en el SG-SST de la SED, estructurando actividades específicas, asignando responsables y definiendo cronogramas que permitan evaluar la efectividad y el impacto de la inclusión de los estudiantes beneficiarios.				X			P	P				P	P				P		Dirección de Talento Humano	

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov	Dic	
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (VERIFICAR)	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.19, Artículo 2.2.4.6.20., Artículo 2.2.4.6.21., Artículo 2.2.4.6.22. Circular 30 de 2019 DASCD Ley 1503 de 2011 Resolución 0312 de 2019 estándares 3.3.1. al 3.3.6 y 6.1.1 Resolución 0312 de 2019 en su Artículo 30. Resolución 20223040040595 de 2022 paso19	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PLAN DE MEJORAMIENTO ACAPAM PESV DASC	28. Realizar seguimiento al desempeño de los indicadores que hacen parte del SG SST o se articulan, con el sistema.	X	X	X	X		P						P						P	Dirección de Talento Humano Dirección de Servicios Administrativos
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (VERIFICAR)	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8., Artículo 2.2.4.6.31 Resolución 0312 de 2019. Estándar 6.1.3. Revisión anual por la Alta Dirección Resolución interna. 772 del 2020 Modificación CIGD-SED Resolución 20223040040595 de 2022 paso 4	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PLAN DE MEJORAMIENTO PESV	29. Elaborar y presentar el informe del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ante el Comité de Gestión Institucional y Desempeño, asegurando que contenga la información completa sobre el estado de implementación, avances, hallazgos y acciones correctivas para facilitar la toma de decisiones.	X	X	X	X		P	P												Dirección de Talento Humano Dirección de Bienestar Estudiantil

CICLO PHVA	CUMPLIMIENTO NORMATIVO	ACCIONES ALINEADAS CON: PLAN MEJORAMIENTO MIPG POA PIGA DASCD PESV, etc.	ACTIVIDAD GENERAL DE MANERA ARTICULADA	ALCANCE					Planeado/Ejecutado	Vigencia 2026												Responsable(s) de las dependencias SED	
				ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO DOCENTES	DOCENTES	CONTRATISTAS	ESTUDIANTES		Otros	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep	Oct	Nov		Dic
DISEÑO Y SEGUIMIENTO (VERIFICAR)	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29. Resolución 0312 de 2019 Estándar 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año Ley 1503 de 2011 Resolución 1231 de 2016 Resolución 1565 de 2014 Resolución 20223040040595 de 2022 paso 22 y 23	PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) PLAN DE MEJORAMIENTO ACAPAM PESV	30. Atender y dar cumplimiento a la auditoría interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), asegurando la revisión de los procesos, la verificación del cumplimiento de los requisitos normativos y la implementación de las acciones correctivas o de mejora identificadas.	X	X	X	X		P								P	P					
									E														

Firma: 

Nombre: Alexy Sánchez Gómez

Cargo: Director de Talento Humano (E).

Fecha: 29 de diciembre de 2025.

Revisó: Natalia Cerquera – Contratista DTH.
Proyectó: Ruth Sanabria Ballesteros - Profesional Contratista – DTH.

Av. Eldorado No. 66 – 63
PBX: 324 10 00
Fax: 315 34 48
www.sedbogota.edu.co
Información: Línea 195