



PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2026

Elaborado por: Secretaría General

Versión: 1

Fecha: Enero 2026

Página | 1

CONTENIDO

GLOSARIO	4
INTRODUCCIÓN	7
1. MARCO NORMATIVO.....	8
2. ALCANCE.....	9
3. PROPOSITO.....	10
4. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	11
4.1. Objetivo General.....	11
4.2. Objetivos Específicos	11
5. ESTRUCTURA DEL SG-SST	12
5.1. Política.....	12
5.2. Organización.....	12
5.2.1. Aspectos Jurídicos y Laborales.....	12
5.3. Planificación	13
5.3.1. Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles ..	13
5.3.2. Evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	13
5.3.3. Plan de trabajo anual	13
5.3.4. Requisitos legales	14
5.3.5. Objetivos y metas	14

Página | 2

5.4.	Aplicación	14
5.4.1.	Definición de recursos	14
5.4.2.	Responsabilidades Generales de la UPRA	14
5.4.3.	Responsabilidades del SG-SST Por Cargo	15
6.	APLICACIÓN.....	18
6.1.	Programas de Vigilancia Epidemiológicas	18
6.1.1.	PVE Psicosocial:	18
6.1.2.	PVE Desordenes musculo esquelético:	19
6.1.3.	PVE Estilos de vida y trabajo saludables:.....	19
6.1.4.	Seguridad vial:	19
6.2.	Comité Operativo de Emergencias COE.....	19
6.3.	Gestión del cambio	20
7.	EVALUACIÓN Y AUDITORIA	21
7.1.	Auditoría interna:	21
7.2.	Indicadores de gestión:	22
8.	COMUNICACIÓN, PARTICPACIÓN Y CONSULTA	22
ANEXO	23

GLOSARIO

Accidente de trabajo: El Art. 3 de la ley 1562 de 2012 lo define como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera dellugar y horas de trabajo.

El que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

El ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

El que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Acto Inseguro: Son todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

Condición Insegura: Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.

Enfermedad laboral (Artículo 4, Ley 1562 de 2012): Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Incidente: Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, solo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

Peligro: Es una fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Riesgo ocupacional: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos durante la ejecución laboral y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través del Planear, Hacer, verificar y actuar.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes anteriormente citados que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción

inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunoscasos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuenciasde esa concreción.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

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

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

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

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridady Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidasnuevas disposiciones aplicables.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que definesu alcance y compromete a toda la organización.

Rendición de cuentas SST: Mecanismo por medio del cual el responsable del SG SST informan sobre el desempeño del SG SST a los diferentes niveles de la Entidad.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada ysistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es uno de los aspectos más relevantes en la actividad de las organizaciones. Las empresas o entidades que desarrollen actividades laborales sin las medidas de seguridad apropiadas están exponiendo a sus colaboradores a serios problemas para la salud, así y arriesgándose a multas o sanciones por parte del Ministerio de Trabajo. La Unidad de Planificación Agropecuaria (UPRA) se encuentra comprometida en implementar y dar cumplimiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, el cual permitirá implementar estrategias de prevención y promoción, conllevando evitar accidentes y enfermedades laborales en sus colaboradores.

La Unidad de Planificación Agropecuaria (UPRA), comprometida con la salud integral de sus colaboradores y contratistas, cumple con las normativas vigentes en seguridad y salud en el trabajo, como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 y demás normativa aplicable en materia de seguridad laboral.

Para ello, ha implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual está inmerso dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad. Específicamente, el SG-SST se incorpora en la Dimensión de Talento Humano en su Política de Gestión Estratégica.

Esta integración asegura que la gestión de la seguridad y salud esté alineada y articulada de manera efectiva con el proceso de Talento Humano, tal como se establece en el Plan Estratégico de Talento Humano de la UPRA, abarcando colaboradores directos, contratistas y proveedores.

El SG-SST, debe ser adaptable al tamaño y características de la entidad y centrarse en la identificación y control de los peligros, así como de los riesgos asociados a todas y cada una de sus actividades con el fin de procurar un ambiente de trabajo seguro, sano y digno.

Con base en lo anterior, se presenta el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026.

1. MARCO NORMATIVO

- Código Sustantivo del trabajo.
- Ley 9 de 1979, por el cual establece medidas sanitarias en Colombia para la protección del medio ambiente y la salud pública.
- Resolución 2400 de 1979. establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los lugares de trabajo, buscando garantizar condiciones adecuadas para los trabajadores.
- Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo.
- Resolución 1016 de 1989. regula la organización y funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país.
- Ley 1295 de 1994 del Ministerio de Trabajo, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
- Decreto 1607 de 2002. por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1401 de 2007. regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, estableciendo obligaciones y procedimientos para identificar causas y prevenir futuros eventos.
- Resolución 2346 de 2007. regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, estableciendo obligaciones y procedimientos para identificar causas y prevenir futuros eventos.
- Ley 1562 de 2012 del Congreso de la República, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Resolución 256 de 2014. reglamentar el diseño, organización y construcción de los programas de formación, capacitación y entrenamiento que deben aplicarse a las brigadas contra incendios en los sectores energético, industrial, minero, petrolero, portuario, eléctrico, hidroeléctrico, comercial y similares.
- Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2, Parte 2, Título 4. Riesgos Laborales.
- Decreto 1499 de 2017 de Presidencia de la República. por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 612 de 2018 de Presidencia de la República, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, Por la cual se definen

los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- Resolución 5350 de 30 de diciembre de 2022 del Ministerio de Trabajo, por el cual se establece el tiempo para el reconocimiento y otorgamiento del certificado de acreditación de excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 2764 de 2022, establece protocolos y herramientas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, promoviendo la salud mental y la prevención de trastornos en los trabajadores.
- Ley 2365 de 2024 regula medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral (y en instituciones de educación superior). Esto implica obligaciones nuevas para empleadores en cuanto a protocolos, políticas internas, rutas de atención, denuncias, medidas de protección, mantenimiento de la estabilidad laboral, entre otras.
- Resolución 3461 de 2025, la cual actualiza las normas para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

2. ALCANCE

El Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se aplica a todas las dependencias, procesos, funcionarios, contratistas y proveedores vinculados a la entidad, sin importar su modalidad de trabajo (presencial, remoto, etc.) o su ubicación geográfica.

El plan cubre, entre otros, los siguientes aspectos fundamentales:

- **Documentación del sistema:**
 - ✓ Formulación, actualización e implementación de políticas, programas, procedimientos, guías y formatos del SG-SST.
- **Gestión de riesgos:**
 - ✓ Identificación de peligros
 - ✓ Evaluación y valoración de riesgos.
 - ✓ Definición e implementación de medidas de intervención y control.
- **Capacitación y concientización:**
 - ✓ Ejecución de actividades de inducción, capacitación, reincorporación y sensibilización en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo para todo

el personal.

- **Promoción y prevención:**

- ✓ Desarrollo de estrategia para la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales
- ✓ Fomento de ambientes de trabajo seguros y saludables.

- **Verificación mejora continua:**

- ✓ Realización de inspecciones de seguridad, mediciones ambientales y auditorias internas al SG SST.
- ✓ Ejecución de acciones de seguimiento y mejora continua basado en los hallazgos y no conformidades identificadas en las auditorias.

- **Respuesta a Eventos:**

- ✓ Atención de emergencias, incidentes y accidentes.
- ✓ Garantizar la investigación a los incidentes y accidentes, realizando el análisis de causa raíz e implementación de acciones correctivas y preventivas.

- **Adaptabilidad del sistema:**

- ✓ Ajuste y adaptación del SG SST ante los cambios organizacionales, normativos, tecnológicos o en las condiciones laborales que ocurran durante la vigencia del plan.

- **Ajuste y actualización:**

El alcance y las actividades del Plan de seguridad y salud en el trabajo no son estáticos, se ajustarán periódicamente según las necesidades específicas de la entidad, los cambios en la normativa aplicable, y los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño del SG SST.

3. PROPOSITO

El propósito del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la entidad busca garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los funcionarios y contratistas, mediante la gestión efectiva

de los peligros, la reducción de los riesgos y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, el plan orienta la programación anual de actividades, asignación de responsabilidades y uso eficiente de los recursos, asegurando la articulación con los objetivos institucionales y promoviendo una cultura de prevención, autocuidado y bienestar integral en el entorno laboral.

4. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

4.1. Objetivo General

Consolidar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), integrado al Modelo de Planeación y Gestión de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria, para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, previniendo accidentes y enfermedades laborales mediante el control de los peligros y riesgos de las actividades laborales, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua y el cumplimiento de la normativa vigente.

4.2. Objetivos Específicos

- Cumplir con los requisitos normativos y legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable a la UPRA.
- Diseñar e implementar un plan de trabajo anual orientado a la prevención y promoción de los peligros y riesgos de la entidad que contribuyan a la minimización de las causas de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que acobije a funcionarios, contratistas, proveedores, y visitantes.
- Identificar los peligros asociados a las actividades laborales propias de la UPRA e implementar las acciones de control para evitar efectos adversos en funcionarios, contratistas, proveedores, y visitantes.
- Desarrollar estrategias y ejecutar actividades con la intención de promover una cultura de autocuidado para todas las personas que desarrollen actividades laborales en la UPRA.
- Desarrollar las actividades y estrategias tendientes a la mejora continua del SG-SST de la UPRA, partiendo del monitoreo y análisis de los resultados de las actividades ejecutadas.

- Definir e implementar un conjunto estructurado de protocolos, recursos y responsabilidades para la prevención, preparación y respuesta efectiva ante emergencias identificadas, con el fin de reducir en un porcentaje medible la probabilidad de ocurrencia y, en caso de que sucedan, mitigar sus consecuencias adversas directas sobre la integridad física de colaboradores, contratistas y proveedores, los daños a los bienes e instalaciones, y los impactos negativos al medio ambiente.

5. ESTRUCTURA DEL SG-SST

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye **Política, Organización, Planificación, Aplicación, Evaluación, Auditoría y 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.

A continuación, se describen cada una de las etapas que hacen parte de la estructuración del SG-SST.

5.1. Política

Las políticas relacionadas al Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad se encuentran contenidas en el Código de Buen Gobierno, el cual se encuentra actualizada, firmada, publicada y accesible para servidores, contratistas y demás partes interesadas.

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizada en el año 2024.
- Política de prevención de consumo de bebidas alcohólicas, tabaquismo y sustancias psicoactivas, actualizada en el año 2020.
- Política de Seguridad Vial, actualizada en el año 2020.
- Política de Sana Convivencia Laboral, actualizada en el año 2021.
- Desconexión laboral.

5.2. Organización

5.2.1. Aspectos Jurídicos y Laborales

La Unidad de Planificación Rural Agropecuaria elaboró la documentación con base en la normativa vigente, la cual puede ser consultada por Servidores, Contratistas y Proveedores y demás partes interesadas y se encuentran publicadas en lugares visibles de la entidad y a través de los diferentes medios de comunicación existentes en la misma.

- Reglamento de higiene y seguridad industrial.
- COPASST
- Comité de convivencia laboral.
- Comité de seguridad vial.
- Comité de emergencia

5.3. Planificación

5.3.1. Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles

La Unidad de Planificación Rural Agropecuaria, tiene definido un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, esta metodología permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención.

5.3.2. Evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se llevará a cabo preferiblemente durante el segundo semestre de cada año, con el propósito de identificar el estado de los requisitos del Sistema y ser un insumo para la definición del plan de trabajo anual de la Entidad. Sin embargo, esta evaluación puede realizarse en el momento que se estime conveniente o si se requiere actualizar el plan de trabajo definido.

5.3.3. Plan de trabajo anual

Cada año se define el plan de trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, el cual contiene las actividades a desarrollar, objetivos, metas, recursos, responsables, cronograma y porcentaje de cumplimiento y debe estar firmado.

5.3.4. Requisitos legales

Todos los aspectos identificados son relacionados en la Matriz de requisitos legales de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se actualiza de manera permanente y se registra la manera como la entidad da cumplimiento al requisito legal, así mismo se lleva a cabo una evaluación que permite validar el cumplimiento de este.

5.3.5. Objetivos y metas

se han establecido objetivos, metas e indicadores que son insumo para planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.4. Aplicación

5.4.1. Definición de recursos

Para garantizar la oportuna y efectiva implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la UPRA durante la vigencia actual, asigna los recursos necesarios para el diseño e implementación de las diferentes actividades del SG-SST, así mismo para que los responsables del sistema puedan cumplir de manera satisfactoria con sus responsabilidades.

- Recursos de operación del SG-SST
- **Financieros:** Presupuesto aprobado
- **Técnicos:** Equipos de cómputo, software, papelería, ayudas audiovisuales, equipo de emergencia y medios de comunicación.
- **Locativos:** Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, archivo documental, salas disponibles para diferentes actividades.
- **Humano:** Compromiso directivo, profesional de seguridad y salud en el trabajo.

5.4.2. Responsabilidades Generales de la UPRA

A continuación, se listan las responsabilidades generales a cargo de la entidad:

- Definir la política de SG-SST
- Asigna responsables
- Rendición de cuentas
- Definir recursos
- Cumplir la normativa

- Gestionar los peligros y riesgos
- Prevenir los riesgos laborales
- Permitir la participación

5.4.3. Responsabilidades del SG-SST Por Cargo

Las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran definidas en el título 6 del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, el cual se encuentra estandarizado en el SG-SST, esta se divide de acuerdo con los cargos y/o las comités o grupos así:

5.4.3.1. Asesores, jefes De Oficina, y Directores

- Dirigir y orientar a sus trabajadores, contratistas, subcontratistas y visitantes en el sentido de transmitirles la responsabilidad por la aplicación del SG-SST.
- Conocer, entender y aplicar la política del SG-SST con el fin de contribuir en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por la entidad, las normas legales, procedimientos, planes y programas del SG-SST.
- Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño en SST.

5.4.3.2. Profesionales universitarios y especializados, técnicos Asistenciales y auxiliares, y contratistas (persona natural)

- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas legales, instrucciones, programas y procedimientos que sobre el desarrollo del SG-SST apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

5.4.3.3. Representante De Alta Dirección

- Realizar seguimiento, control y evaluación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, para garantizar su implementación y mejora continua.
- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas legales, instrucciones, programas y procedimientos que sobre el desarrollo del SG-SST apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.
- Informar a la alta dirección del estado del sistema, los resultados de las auditorias, el uso de los recursos financieros, técnicos y de personal y realizar la solicitud de los elementos que se requieren para el cumplimiento de la normatividad vigente.

5.4.3.4. Responsable Del SG-SST

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la Entidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Custodiar la documentación del SG-SST.
- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas legales, instrucciones y procedimientos que sobre el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.

5.4.3.5. Funcionarios Y/O Contratistas De SST

- Apoya la gestión con el objetivo de mantener el sistema de gestión de forma eficiente.
- Demostrar comportamientos seguros durante el desarrollo de sus actividades.
- Aplica y cumple las responsabilidades generales en SST definidas en el perfil por cargo.
- Reporta los indicadores en el tiempo que corresponden.
- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas legales, instrucciones, programas y procedimientos que sobre el desarrollo del SG-SST apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.

5.4.3.6. Contratistas Y Persona Jurídica

- Procurar el cuidado integral de la salud.
- Informar a los Contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Mantener al día el pago de seguridad social.
- 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 entidad
- 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 SGSST.

- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.

5.4.3.7. Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo (COPASST)

- Realizar seguimiento y verificación de cumplimiento al desarrollo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Apoyar la elaboración e implementación de diferentes programas. Asistir como representantes del COPASST en las investigaciones de incidente y accidentes.
- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas legales, instrucciones, programas y procedimientos que sobre el desarrollo del SG-SST apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.
- Conocer los planes de auditoría.
- Brindar apoyo a los trabajadores en diferentes temas relacionados con SST para lograr obtener la solución que corresponda.
- Ser imparcial en la toma de decisiones y apoyo de las labores

5.4.3.8. Comité De Convivencia Laboral

- Apoya la gestión con el objetivo de mantener el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de forma eficiente.
- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas legales, instrucciones, programas y procedimientos que sobre el desarrollo del SG-SST apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.
- Aplica y cumple las responsabilidades generales en SST definidas en el perfil por cargo.

5.4.3.9. Brigadistas

- Prevenir, controlar y reaccionar en situaciones peligrosas con el objetivo de reducir pérdidas humanas y/o materiales.
- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas legales, instrucciones, programas y procedimientos que sobre el desarrollo del SG-SST apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.

5.4.3.10. Coordinador De Brigadas

- Coordinar las brigadas a nivel nacional, garantizando que cuenten con los recursos y capacitación para atender todas las eventualidades.
- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas

legales, instrucciones, programas y procedimientos que sobre el desarrollo del SG-SST apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.

5.4.3.11. COE (Comité Operativo De Emergencia)

- Prevenir, mitigar y controlar cualquier emergencia que ocurra.
- Tomar decisiones para definir acciones y asumir compromisos.
- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas legales, instrucciones, programas y procedimientos que sobre el desarrollo del SG-SST apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.

5.4.3.12. Comité Vial

- Planear, diseñar e implementar acciones que generan conciencia en los funcionarios a favor de la seguridad vial en la entidad.
- Fortalecer la cultura de seguridad vial en la entidad. Establecer estrategias y metas a cumplir en el Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Definir la visión, alcance y objetivos del PESV.
- Conocer y entender la política del SG-SST con el fin de aplicar las normas legales, instrucciones, programas y procedimientos que sobre el desarrollo del SG-SST apliquen en sus áreas, puestos de trabajo o procesos.

6. APLICACIÓN

6.1. Programas de Vigilancia Epidemiológicas

6.1.1. PVE Psicosocial:

Este instrumento constituye una herramienta fundamental para la identificación, evaluación y análisis de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral. Su alcance incluye la valoración de aspectos intralaborales —como las condiciones de trabajo, la organización de las tareas, las cargas laborales y el liderazgo— así como los factores extralaborales relacionados con el entorno familiar, social y económico de los trabajadores. Además, contempla la medición de los niveles de estrés y la actualización de la información sociodemográfica y ocupacional, permitiendo obtener una caracterización completa de la población trabajadora.

Con su ejecución programada para el primer semestre del año 2026, se espera controlar, prevenir y mitigar la exposición de los funcionarios y contratistas a las condiciones psicosociales intralaborales y extralaborales de riesgo que han sido

Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA)

Calle 28 N° 13-22, Torre C, piso 3. Edif. Palma Real. Bogotá, Colombia.

+57(601) 552 9820, 245 7307

www.upra.gov.co

detectadas en la UPRA y que puedan contribuir en la aparición de problemáticas de salud asociadas al estrés.

6.1.2. PVE Desordenes musculo esquelético:

El Programa de Vigilancia Epidemiológica de desórdenes musculo esquelético lo que busca es contribuir en el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo mediante el seguimiento de los grupos de exposición similar (GES), con el fin de implementar oportunamente medidas que conlleven la prevención de los Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME).

6.1.3. PVE Estilos de vida y trabajo saludables:

El programa de vigilancia epidemiológica para la promoción de estilos de vida y trabajo saludables busca identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo modificables dependientes del individuo en los servidores de la Unidad de planificación rural agropecuaria, a través de la ejecución actividades orientadas a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad con el fin de disminuir la incidencia y prevalencia de enfermedades prevenibles.

6.1.4. Seguridad vial:

Implementar las actividades definidas en los pilares estratégicos del plan nacional de seguridad vial en concordancia con las políticas internas de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria contribuyendo de esta manera en el fomento de hábitos seguros de comportamiento en la vía. El programa de seguridad vial debe cobijar a todos los actores viales, incluyendo los actores vulnerables como los peatones, bici usuarios, motociclistas; así como, conductores de vehículos de transporte público y privado.

6.2. Comité Operativo de Emergencias COE

La Unidad de Planificación Rural Agropecuaria cuanta con un procedimiento establecido para el manejo de las emergencias y personal de brigadistas entrenados que cuentan con la capacidad de orientar a los ocupantes de las instalaciones, funcionarios, contratistas, usuarios y visitantes, para protegerse en

caso de ocurrencia de eventos que puedan poner en riesgo o peligro su integridad, mediante acciones tendientes a desplazarse a un sitio de riesgo, hasta lugares de riesgo bajo.

En caso de emergencia active el canal de comunicación:

- Brigadista de piso
- Vigilancias

Tenga en cuenta el siguiente protocolo de alarma:

- **Silbato: 1 silbato** aviso de que se está presentando una emergencia en las instalaciones.
- **Silbato: 2 silbatos** indica alistar documentos o accesorios personales por si se debe desalojar instalaciones.
- **Silbato: 3 silbatos** largos y constantes, se debe evacuar las instalaciones y llegar al punto de encuentro.

6.3. Gestión del cambio

El Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se formula siguiendo el esquema del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), en concordancia con los lineamientos establecidos para la gestión del cambio, según lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.26 del Decreto 1072 de 2015. Asimismo, integra los criterios de identificación, evaluación y reducción de riesgos definidos en la norma ISO 45001, los cuales se aplican como herramienta fundamental para la mejora continua y la evolución del SG-SST de la Entidad.

El denominado ciclo PHVA, es un procedimiento lógico y por etapas que permite el funcionamiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su mejora continua.

En Colombia el Decreto 1072 define el ciclo PHVA en el numeral 10 del artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 así:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores».

En este sentido, la gestión para la vigencia 2026 contemplará los aspectos que se relacionan en el cuadro a continuación:



Fuente: Safetya.co

7. EVALUACIÓN Y AUDITORIA

7.1. Auditoría interna:

La auditoría se desarrolla de acuerdo con el Plan Anual de Auditorías definido por la Entidad, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el área de Control Interno para la vigencia 2026. Este proceso permite verificar el grado de implementación, efectividad y cumplimiento de los componentes del Sistema de Gestión, así como identificar oportunidades de mejora y acciones correctivas necesarias.

Durante la auditoría se revisan los procedimientos, registros, informes y evidencias documentales que soportan la gestión institucional, asegurando que las actividades se estén ejecutando conforme a la normatividad vigente, las políticas internas y los estándares establecidos.

Asimismo, la auditoría brinda información clave para fortalecer la toma de decisiones, mejorar la eficiencia de los procesos y asegurar la continuidad de las acciones orientadas al fortalecimiento del Sistema de Gestión. Los resultados obtenidos se consolidan en un informe oficial que es presentado a la alta dirección para su análisis y para la definición de acciones de mejora que deban implementarse durante la vigencia.

7.2. Indicadores de gestión:

Entidad se realizarán a través de la medición y análisis de los indicadores definidos para tal fin. Dichos indicadores permitirán valorar el grado de avance, cumplimiento y eficacia de las acciones desarrolladas dentro del sistema, así como identificar desviaciones, oportunidades de mejora y necesidades de intervención.

Este proceso de seguimiento se llevará a cabo bajo los lineamientos establecidos por la Asesoría de Planeación, área responsable de consolidar, revisar y validar la información reportada por los diferentes procesos y dependencias involucradas en el SG-SST. La medición de los indicadores se efectuará de manera periódica, siguiendo la metodología institucional para el reporte y actualización de datos, lo que garantizará consistencia, trazabilidad y análisis comparativo entre períodos.

A través de esta evaluación constante será posible determinar el impacto de las estrategias implementadas, el cumplimiento de los objetivos del sistema y el comportamiento de los riesgos laborales, permitiendo a la Entidad orientar decisiones basadas en evidencia y fomentar la mejora continua. Los resultados obtenidos servirán de insumo para la toma de decisiones por parte de la alta dirección y para la formulación de acciones correctivas, preventivas o de mejora enfocadas en fortalecer la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Indicador de ausentismo por causa médica (mensual)
- Indicador de cumplimiento (mensual)
- Indicador de implementación – Intervención del riesgo (semestral)
- Indicador de avance de cumplimiento de estándares mínimos del SG SST (anual)
- Indicadores del SG SST definidos en la Resolución 0312 de 2019.
- Además, los indicadores definidos en el Plan estratégico de seguridad vial.

8. COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

La Unidad de Planificación Rural Agropecuaria UPRA, cuenta con diversos medios de comunicación, participación y consulta para los servidores, contratistas, proveedores, visitantes y demás partes interesadas sobre los aspectos relevantes del SGSSST.

La Entidad, permite y motiva abiertamente la participación de los servidores y contratistas en diferentes actividades, tales como identificación de peligros,

investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los servidores y contratistas relacionadas con el tema del SGSST podrán ser comunicadas al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de comunicaciones formales y/o correo electrónico, quien en sus reuniones las abordará como punto en la agenda y realizará el respectivo seguimiento.

ANEXO

- Plan de trabajo 2026