



PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2022

Elaborado por: Secretaría General

Versión: 1

Fecha: Enero 27 de 2022



Tabla de contenido

1. INTRODUCCION.....	3
2. ALCANCE	4
3. PROPOSITO	5
4. OBJETIVOS.....	6
5. MARCO LEGAL.....	7
6. GLOSARIO	8
7. POLÍTICAS, RESPONSABILIDADES Y RECURSOS	11
7.1 POLÍTICAS.....	11
7.2 RESPONSABILIDADES	11
7.3 RECURSOS	11
8. DESARROLLO	13
8.1 Gestión del cambio	13
8.2 Diagnóstico.....	14
8.3 Seguimiento y evaluación	15
9. Cronograma de actividades.....	16



1. INTRODUCCION

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es de obligatorio cumplimiento para entidades públicas y empresas del sector privado a nivel nacional, conforme a la estructura definida en el Libro 2, parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 bajo estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Para las entidades públicas, en el Modelo Integrado de Planificación y Gestión, el cual ya se encuentra implementado y en fase de consolidación en la UPRA, en la Dimensión 1 de Talento Humano, en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se encuentran contemplados los aspectos relacionados con la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, articulándose de forma efectiva en el proceso de Talento Humano, como se puede evidenciar en el Plan Estratégico de Talento Humano, articulación que se viene dando desde el año 2021, en el marco del plan estratégico de la Entidad para el periodo 2019 – 2022.

La evolución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ha tenido grandes retos en los dos últimos años debido a las necesidades propias que generó la Emergencia Sanitaria por la pandemia del COVID 19, situación que demandó un rápido ajuste en las modalidades de trabajo por el aislamiento obligatorio que se dio en la primera fase de la pandemia como medida de control para evitar el contagio y posteriormente en las estrategias de retorno gradual al trabajo presencial, retorno al cual se le dio inicio en la Entidad en el mes de noviembre de la vigencia anterior.

De esta situación de pandemia y aislamiento se identifica la potenciación de los peligros relacionados a la modalidad de trabajo en casa y de forma virtual como lo es el peligro biomecánico y la salud mental de las personas que se encuentran en esta modalidad, así como el impacto en la salud mental misma al momento de retornar en la modalidad de trabajo presencial por parte de servidores y contratistas.

A este reto se le suma la renovación de planta por causa de la consolidación de resultados y lista de elegibles para el aprovisionamiento de servidores de carrera administrativa que se da en este año para la UPRA. Este proceso de renovación implica cerrar el ciclo de Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores que se encuentran como parte de la planta global al inicio de la vigencia y dar inicio al proceso con los servidores que ingresan.

Adicional a ello, otro de los grandes retos es evolucionar el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo con contratistas, proceso que se viene fortaleciendo desde 2020, no solo por el cumplimiento que se requiere desde el componente normativo, sino por la proporción de contratistas – servidores que tiene la UPRA en la actualidad, que es de 5 contratistas por 1 servidor a la fecha, con base en las estadísticas actuales de personal.

Estos retos marcan la coyuntura dada por la proyección del fin de la Emergencia Sanitaria y el retorno total al trabajo presencial, los cuales serán los ejes principales del trabajo a desarrollar en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2022, sin dejar de lado la articulación que se proyecta en el Plan Estratégico de Talento Humano de esta vigencia, respetando siempre los lineamientos dados por el DAFP y las guías correspondientes.



2. ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo da alcance a servidores públicos, contratistas persona natural, trabajadores de contratistas persona jurídica, estudiantes en práctica y proveedores de servicios conforme al cumplimiento de la normatividad vigente en el marco del Manual del SG SST estandarizado en el SG de la Entidad en el año 2021.



3. PROPOSITO

Planear y desarrollar estrategias para una implementación eficaz y oportuna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de promover un cuidado de la salud integral en el contexto de la Entidad para el 2022 como lo es la renovación de la planta global de servidores públicos, el fortalecimiento de los aspectos SST relacionados con la proyección del fin de la Emergencia Sanitaria y los controles SST de contratistas según las características propias de los diferentes grupos y su obligaciones contractuales.



4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Administrar y fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, articulando sus actividades en el marco del Modelo del Plan Integrado de Gestión de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria, con el fin de promover la cultura de bienestar y salud integral en los servidores y contratistas en el desarrollo de sus funciones contractuales en el contexto actual de cambio organizacional por renovación de planta de servidores y retorno presencial post Emergencia Sanitaria.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Actualizar de forma permanente el plan de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a las necesidades y características propias de la población de servidores y contratistas de la entidad, articulando sus acciones al plan estratégico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado del Plan de Gestión de la misma.
- Darle cobertura y alcance a la población de servidores públicos y contratistas de la Unidad en las actividades del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según lo dispuesto en la normatividad vigente, incluyendo lo dispuesto en la normatividad desarrollada en el marco de la Emergencia Sanitaria y el fin de la misma, según ocurra.
- Establecer la línea base para el desarrollo de acciones de promoción en salud y prevención de ATEL como parte de las acciones de la renovación de planta global de servidores de carrera de la Entidad.
- Promover una cultura de autocuidado en los servidores públicos y contratistas de la Unidad en pro del bienestar y la salud integral de los mismos, que coincidan con los indicadores de productividad de la Unidad.



5. MARCO LEGAL

- 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.
- Decreto Ley 1295 de 1994 del Ministerio de Trabajo, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- 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 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 Trabajo¹ en los lugares de trabajo.
- Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- 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.



6. GLOSARIO

A continuación, se presentan las definiciones que aplican a la UPRA, contenidas en el artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto unificado del Sector Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Accidente de trabajo (Artículo 3 Ley 1562 de 2012): Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

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

También se considerará como accidente de trabajo 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.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

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.

Autorreporte 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 de los siguientes pasos:

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte 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 algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

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.

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

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 y necesidades 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 Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

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

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 define su 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.

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.

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



7. POLÍTICAS, RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

7.1 POLÍTICAS

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 actualiza conforme a las necesidades de la Entidad por la asesoría de Planeación.

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizada en el año 2020.
- 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.

7.2 RESPONSABILIDADES

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

7.3 RECURSOS

Para la oportuna y efectiva implementación del SG SST en la Entidad para la vigencia actual, se cuenta con los recursos humanos, físicos tecnológicos y económicos que se relacionan a continuación:

- 1. Recursos humanos:** La entidad contrata por la modalidad de contratación directa un profesional especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente de prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo que hace parte del equipo de trabajo de Secretaría General, cumpliendo así lo definido en la Resolución 0312 de 2019 para una empresa de más de 50 trabajadores y demás normatividad asociada. También se cuenta entre los recursos humanos los contratistas del Plan de Incentivos Institucionales y el Plan Institucional de Capacitación, que son profesionales especializados competentes en temas de talento humano, esto teniendo en cuenta la articulación de SST con los demás planes de acción derivados del Plan Estratégico de Talento Humano
- 2. Recursos físicos:** La entidad cuenta con recursos físicos asociados a la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el tema de Emergencias (equipos de seguridad),



tema de intervención del peligro biomecánico (elementos del puesto de trabajo como Pads para el uso del mouse, sillas ergonómicas y descansa pies) entre otros.

3. **Recursos tecnológicos:** Para los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo se cuenta con el apoyo de la asesoría de comunicaciones para el manejo de ambientes virtuales enfocados a la realización de encuestas, comunicación en SST, protocolo de Bioseguridad, entre otros.
4. **Recursos económicos:** La entidad proyecta en el Plan Anual de Adquisiciones los rubros para la ejecución de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y de egreso para la vigencia 2022, la ejecución de actividades de promoción y prevención en salud como vacunación contra influenza y el cuidado de la salud mental en la aplicación de batería de riesgo psicosocial en esta vigencia.

También se tiene en cuenta entre los recursos económicos las actividades desarrolladas por medio de POSITIVA Compañía de Seguros como aliado estratégico para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la vigencia 2022.



8. DESARROLLO

8.1 Gestión del cambio

El plan anual de Trabajo se Seguridad y Salud en el Trabajo se formula bajo el esquema del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) bajo los lineamientos dados por la gestión del cambio según se define en el artículo 2.2.4.6.26 del Decreto 1072 de 2015 y la reducción de riesgos para la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo definidos en la ISO 45001 como herramienta de evolución del SG SST de la Entidad.

En este sentido, en la gestión del cambio para la vigencia actual se contemplarán los aspectos que se relacionan en el cuadro a continuación:

Tabla 1. Gestión del cambio en SST para la vigencia 2022

Cambios externos /Gestión del cambio	internos y/o del cambio	Fin de la emergencia Sanitaria y retorno al trabajo presencial (Cambio externo)	Renovación de planta (Cambio interno)
Impacto en la Seguridad y Salud en el Trabajo		Identificación del cambio en las modalidades de trabajo de la población objetivo y de los peligros a los que están expuestos para las nuevas condiciones laborales	Adaptación laboral de los servidores nuevos y antiguos en la Entidad, lo cual conduce a una identificación de peligros acorde a las nuevas condiciones, priorizando los aspectos de salud mental y el riesgo psicosocial asociado.
Impacto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		Actualización de procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Desconocimiento de los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo en servidores nuevos.
Estrategia de intervención		Evaluación de las modalidades de trabajo y características locativas para el desarrollo de la actividad misional articulado a los procesos de Recursos Físicos de la Entidad y de Contratación.	Implementación de mecanismos de socialización, participación y toma de conciencia para el cuidado integral de la salud.



8.2 Diagnóstico

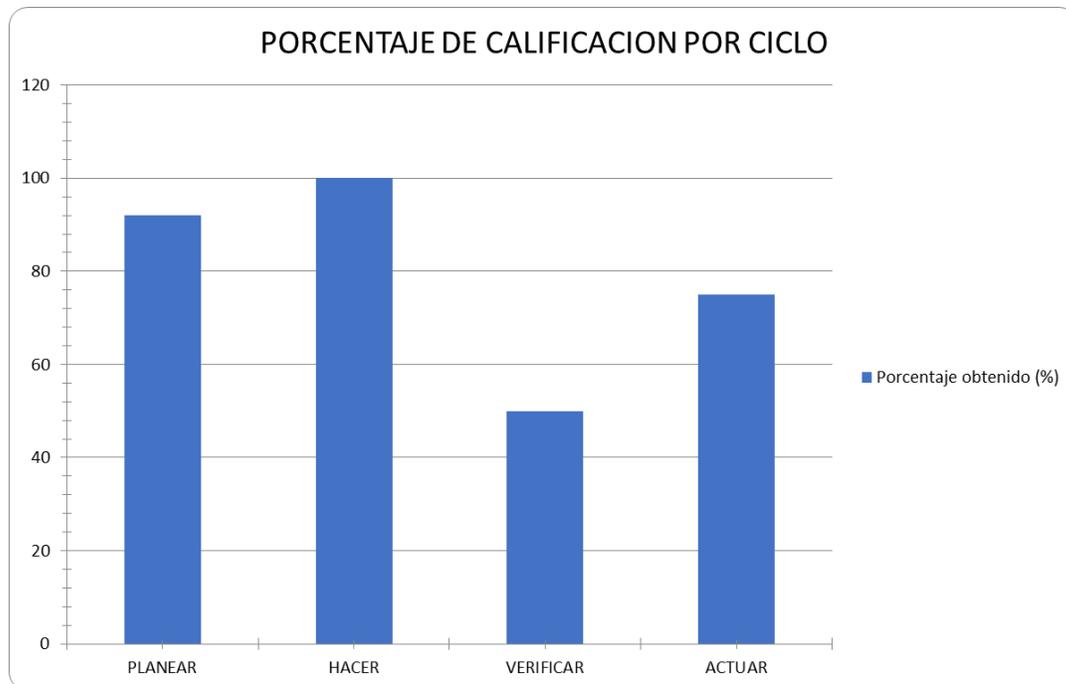
Para realizar el diagnóstico de necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo se tomarán como base tres insumos:

Gestión del cambio

Se evalúan los cambios internos y externos de la Entidad y su impacto en la Seguridad y Salud en el trabajo y en la administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

Autodiagnóstico de estándares mínimos del SG SST

Se realiza la evaluación auto diagnóstica de estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2021 por medio del aplicativo de POSITIVA Compañía de Seguros (ALISSTA ®), obteniéndose una calificación de 93 %. Los resultados se presentan en la gráfica a continuación:





Como se puede evidenciar en la gráfica anterior, los componentes del verificar y del actuar son los que tienen la calificación más baja, razón por la cual, el Plan de Trabajo a formular debe contemplar los planes de acción elaborados para el cumplimiento de estos aspectos.

Plan Estratégico de Talento Humano

Otro aspecto a integrar en la formulación de las actividades del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo son aquellas que se identifican conforme a las necesidades identificadas en la Entidad en las diferentes Rutas del Plan Estratégico de Talento Humano y la articulación de las mismas con los demás componentes del proceso de Talento Humano.

8.3 Seguimiento y evaluación

Auditoria interna: Se lleva a cabo la auditoria conforme al Plan de Auditorias de la Entidad por el área de Control Interno para la vigencia 2022.

Indicadores de gestión: El seguimiento y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, se llevará a cabo mediante la medición de los siguientes indicadores, bajo los lineamientos de la Asesoría de Planeación conforme al reporte de los mismos:

- 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)

Además se siguen de forma interna los indicadores del SG SST definidos en la Resolución 0312 de 2019.



9. Cronograma de actividades.

En cumplimiento del Decreto 612 de 2018 y al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que define las obligaciones de los empleadores en el marco de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores especialmente, en su numeral 7 que indica:

Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Se realiza la planeación de las actividades para la implementación del SG SST para la vigencia 2022, conforme a los aspectos contemplados en este documento en los numerales anteriores.