



FUNCIÓN PÚBLICA

ENERO DE 2022

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2022

Secretaria General – Grupo de Gestión Humana

VERSIÓN 2.

Versión	Fecha Versión	Observación
1	2021-01-30	Creación del documento
2	2022-01-27	Actualización vigencia 2022

Tabla de contenido

Introducción	5
1. Objetivos	6
2. Alcance	8
3. Propósito.....	8
4. Glosario	8
5. Marco normativo.....	18
6. Políticas.....	18
7. Organización y recursos	19
8. PESVA: Principios del programa	20
9. PESVA: Etapas de desarrollo	20
10. Cronograma	31

Introducción

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST) se elabora en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, y debe aprovecharse para dar un impulso decidido a la acción preventiva en el Departamento Administrativo de la Función Pública. El SG-SST está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, el SG-SST, es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica de Función Pública quienes con su compromiso de autocuidado, autoprotección y el firme apoyo de la Entidad posibilitan la prevención de los riesgos laborales, es decir que propenden por impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales; de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la Entidad, sean éstos materiales, equipos, instalaciones e incluso procesos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

Bajo el contexto anterior, Función Pública implementa el SG -SST, el cual recoge la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de Prevención de Riesgos Laborales en este Departamento, con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus servidores públicos, contratistas, estudiantes en

práctica y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica como motor del desarrollo económico y social.

Los recursos destinados al SG-SST de la Entidad tendrán el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todos los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica en relación con su trabajo y a proteger a la Entidad contra posibles pérdidas.

1. Objetivo

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en Función Pública, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

1.1 Objetivos Específicos

- Fortalecer la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar y entrenar a los destinatarios del sistema en la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en un marco de autocuidado y autoprotección en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa.
- Promover la identificación continua de peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentalidad, accidentalidad y emergencias en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa.
- Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo prioritario en los cuales, se fomenten los Estilos de Vida Sana y Trabajo Saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los destinatarios del sistema.
- Adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los destinatarios del sistema del nuevo Coronavirus COVID-19 en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa.
- Evaluar el desempeño de los proveedores y contratistas que afectan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Garantizar los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección sobre seguridad y salud en el trabajo a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del sistema.
- Generar y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de la incidentalidad, accidentalidad y emergencias en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa.

2. Alcance

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento Administrativo de la Función Pública incluye y aplica a todos los servidores públicos, estudiantes en práctica, contratistas y subcontratistas independientemente de su vínculo laboral, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

3. Propósito

Brindar un ambiente seguro a los servidores públicos, contratistas, estudiantes en práctica, visitantes y proveedores de la Entidad, en materia de seguridad y salud, en los diferentes puestos de trabajo, espacios físicos, procesos y dinámicas presenciales y del trabajo en casa, según corresponda, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, mediante la implementación de una estrategia transversal que contribuyan a un buen servicio a través de colaboradores sanos mental y físicamente.

4. Glosario

Accidente de trabajo: 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 servidores públicos y contratistas 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 servidores públicos y contratistas de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, Artículo 3)

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo

abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas, 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 servidores públicos y contratistas.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. (Resolución 2013 de 1986, Artículo 10)

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

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 servidores públicos y contratistas quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

- Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de

trabajo;

- Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los servidores públicos y contratistas y;
- La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de servidores públicos y contratistas, 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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

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 servidores públicos y contratistas, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Enfermedad Laboral: Es 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 ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012, Artículo 4)

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2)

Exámenes médico ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para permitir un diagnóstico y las recomendaciones. (Resolución 2346 de 2007, Artículo 2)

Factores de Riesgo: Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Indicadores de estructura: 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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.)

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Indicadores de resultado: 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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)

Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los servidores públicos y contratistas.

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3).

Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.)

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

organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

Monitoreo ambiental o evaluación higiénica: Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente. (GTC 45)

Morbilidad: Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los servidores públicos y contratistas, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Plan de Emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.

Priorización de riesgos: Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Programa de Vigilancia Epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información

y registro.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Requisito Normativo: Requisito de Seguridad y Salud en el Trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Riesgos laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O. M.S.)

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

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 servidores públicos y contratistas. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los servidores públicos y contratistas como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

5. Marco normativo

Norma	Descripción
Decreto Ley 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Resolución 666 de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad, para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19. Ministerio de Salud y Protección Social.

6. Políticas

Dando cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.5 del decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 el Departamento Administrativo de la Función Pública adoptarán las Políticas

de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Prevención de Consumo y Abuso de Alcohol, Drogas Ilícitas y Tabaquismo.
- Política Integral de Seguridad Vial.

7. Organización y recursos

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido y asignado las responsabilidades específicas en SST en los siguientes niveles de la Entidad:

- Dirección General
- Secretario General
- Equipo directivo
- Encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica
- Organismos y Comités del SG-SST
- Brigadistas de emergencia
- Proveedores

Así mismo, se asignan los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para la implementación del SG-SST que busca el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Ver Anexo 1: Funciones, responsabilidades y recursos del SG-SST

8. PESVA: Principios del programa

Una vez enlazado el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo con el de Bienestar Social e Incentivos y Capacitación; se crea el programa **PESVA**, cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

PESVA se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema General de Riesgos Laborales y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de Función Pública.

9. PESVA: Etapas de desarrollo

Dentro del programa **PESVA**; el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2022, comprende las siguientes etapas:

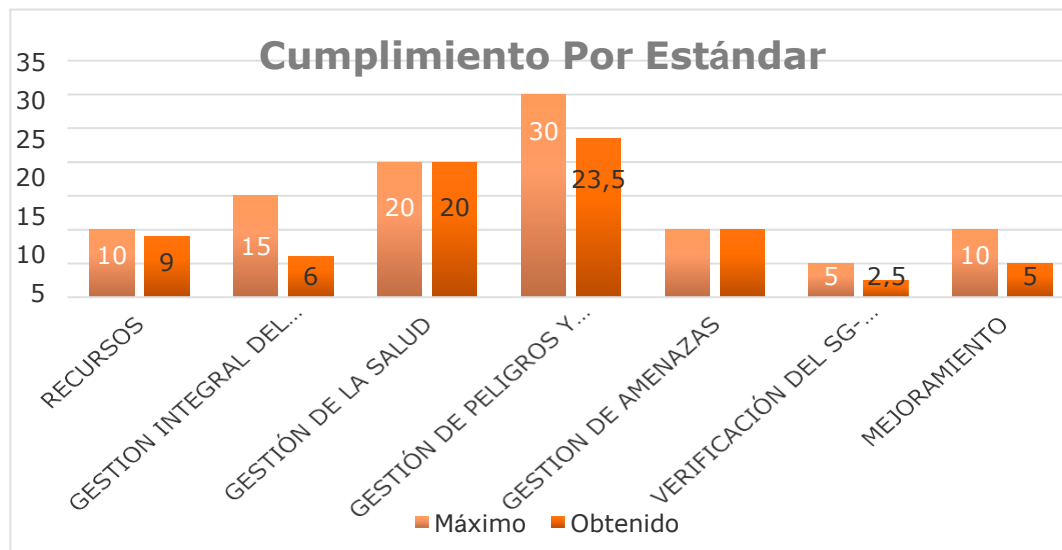
- **Evaluación y Diagnóstico:** Evaluar la percepción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2021; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2022.
- **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se validarán las actividades para el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo a implementar en la vigencia 2022.
- **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2022.

9.1 Evaluación y diagnóstico

9.1.1 Resultados autoevaluación estándares mínimos 2021

De conformidad con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST). Los estándares mínimos, de acuerdo a esta resolución, son: “Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”.

En el mes de diciembre del 2021, y en cumplimiento a la circular 071 de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo se realizó el reporte de los resultados de la autoevaluación con un resultado total de cumplimiento del 85%.



Gráfica 1. Cumplimiento requisitos del SGSST por estándar.
Fuente: Autoevaluación Estándares Mínimos 2021

La anterior gráfica, demuestra la necesidad de mejorar los procesos de Gestión Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Gestión de Peligros y Riesgos, el proceso de Verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Mejoramiento del mismo.

9.1.2 Herramientas diagnósticas

Para establecer el plan de mejoramiento del SG-SST, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en las siguientes herramientas diagnósticas:

Ver Anexo 2: Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.

Ver Anexo 3: Resultados Diagnóstico de Morbilidad Sentida (SIN-DME).

Ver Anexo 4: Resultados Tamizaje Cardiovascular.

Ver Anexo 5: Resultados Diagnóstico Percepción Riesgo Psicosocial.

Ver Anexo 6: Resultados Encuesta de Detección de Necesidades GGH 2022.

9.1.3 Diseño y formulación de PESVA

Acorde con los resultados relacionados anteriormente y definiendo las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo; se definen los siguientes ejes de intervención cuyas iniciales dan el nombre al programa:



Gráfica 2: Formulación del Programa
Fuente: Elaboración propia

A modo de captar la atención de los servidores de la entidad, **PESVA** se representa por medio de una flor de loto.

La flor de loto representa la capacidad humana para adaptarse a todas las situaciones, su versatilidad es un claro ejemplo de la necesidad del cambio para la superación de adversidades.

El programa **PESVA** se rige bajo el principio de la adaptabilidad considerando 5 ejes que hacen posible una integridad direccionada a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los servidores de Función Pública.



Gráfica 2: Formulación del Programa
Fuente: Elaboración propia

A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje de **PESVA**, aplicados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022:

Eje	Descripción	Color
Proyecto de vida	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	Amarillo

Enlaces de Integridad	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.	Azul
Salud mental	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.	Morado
Vitalidad	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	Verde
Ambiente de trabajo seguro	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. SG-SST	Naranja

Tabla 1. Ejes del Programa PESVA
Fuente: Elaboración propia

9.1.4 Integración del SG-SST con PESVA

De acuerdo con los procesos diagnósticos y el marco referencial del Proyecto PESVA, el

Grupo de Gestión Humana enfoca las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los siguientes productos y actividades:

Producto	Actividades	Fecha	Responsable
Manual del Sistema de Gestión	1. Actualizar el manual del sistema de gestión a través de la realización de las actividades programadas.	Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2022	Profesional Universitario GHH / Coordinador GGH / Secretaría General
Programa de capacitación y entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo	1. Adelantar actividades de capacitación y entrenamiento a los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica, relacionadas con el autocuidado y la autoprotección en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa.	Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2022	Profesional Universitario GGH / ARL / CCL-COPASST

<p>Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Determinación de Controles</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, de acuerdo a las necesidades institucionales. 2. Identificar los controles de los riesgos valorados y evaluados. 3. Implementar las actividades de promoción para la mitigación los riesgos priorizados. 	<p>Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2022</p>	<p>Profesional Universitario GGH / COPASST</p>
<p>Programa de Vigilancia Epidemiológica: Desordenes Musculo Esqueléticos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la ejecución del Plan de Pausas Activas y Escuelas Terapéuticas de miembros superiores, inferiores y espalda, así como, la promoción de actividad física. 	<p>Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2022</p>	<p>Profesional Universitario / ARL / COPASST</p>

<p>Programa de Vigilancia Epidemiológica: Psicosocial</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar acciones para la apropiación de un ambiente de trabajo y clima organizacional que permitan la prevención del acoso laboral y el manejo del estrés. 2. Implementar estrategias para la promoción del derecho a la desconexión, manejo de la carga laboral y el cumplimiento de los horarios laborales en las dinámicas del trabajo en casa y teletrabajo. 	<p>Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2022</p>	<p>Profesional Universitario Grupo de Gestión Humana / ARL / CCL</p>
<p>Protocolo de Bioseguridad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuar con la adopción, adaptación e implementación de los protocolos de bioseguridad para mitigarla propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del COVID- 19 en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa. 	<p>Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2022</p>	<p>Profesional Universitario G GH / Comité de Vigilancia a la Salud</p>

<p>Programa de Prevención y Rehabilitación en Salud: COVID-19.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer acciones de socialización y sensibilización sobre los procesos de inmunización y vacunación como métodos de prevención de contagio del COVID-19. 2. Implantar el Programa de Rehabilitación en Salud por los efectos del contagio confirmado de COVID-19. 	<p>Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2022</p>	<p>Profesional Universitario o GGH / Comité de Vigilancia a la Salud / COPASST</p>
<p>Informes de Auditoria realizadas a Proveedores y Contratistas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar el desempeño de los proveedores y contratistas que impacten en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 	<p>1 de marzo a 31 de diciembre de 2022</p>	<p>Profesional al Universitario GGH / Coordinador GGH</p>
<p>Informes de Rendición de Cuentas sobre el SG-SST.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adelantar los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de 	<p>1 marzo al 31 de diciembre de 2022</p>	<p>Profesional Universitario GGH / Coordinador GGH / Secretaría General /</p>

	Seguridad y Salud en el Trabajo.		CCL / COPASST / Alta Dirección
Matriz de Seguimiento acciones preventivas, correctivas y de mejora.	1. Generar y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de la incidentalidad, accidentalidad y emergencias en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa.	Septiembre de 2022	Profesional Universitario GGH / Coordinador GGH

Tabla 2. Productos y actividades del SG- SST
Fuente: Elaboración propia

Reconociendo la naturaleza de los incidentes, accidentes y emergencias en las dinámicas presenciales y del trabajo en casa, Función Pública establece:

Un procedimiento para el registro, investigación y análisis de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con base en los lineamientos establecidos por la legislación vigente.

Los resultados de las investigaciones permiten a la organización, las siguientes acciones:

- Identificar y documentar las deficiencias del SG-SST, lo cual sirve como soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.
- Informar los resultados al COPASST, a los responsables en la asignación de recursos y a los servidores públicos y contratistas involucrados con sus causas y controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes

de trabajo y enfermedades laborales.

- Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en SST y que permita establecer las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

Así mismo, un Programa para la Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias en el cual se implementan y mantienen las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los servidores, contratistas, estudiantes en práctica, proveedores y visitantes de la Entidad.

9.1.5 Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del programa **PESVA**, se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

Indicador de Cumplimiento:

Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Medición:

- Estrategia de mitigación y control del contagio en los colaboradores.
- Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad).
- Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia).
- Estrategia para el seguimiento al ausentismo.

También, se han adoptado los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

en el Trabajo SG-SST, los cuales están definidos por el Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015 de la siguiente manera: estructura, proceso y los de resultados (cualitativos o cuantitativos según corresponda).

Además, se tienen en cuenta los indicadores establecidos en el artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019.

Ver anexo 7: Tabla de indicadores 2021 del SG-SST.

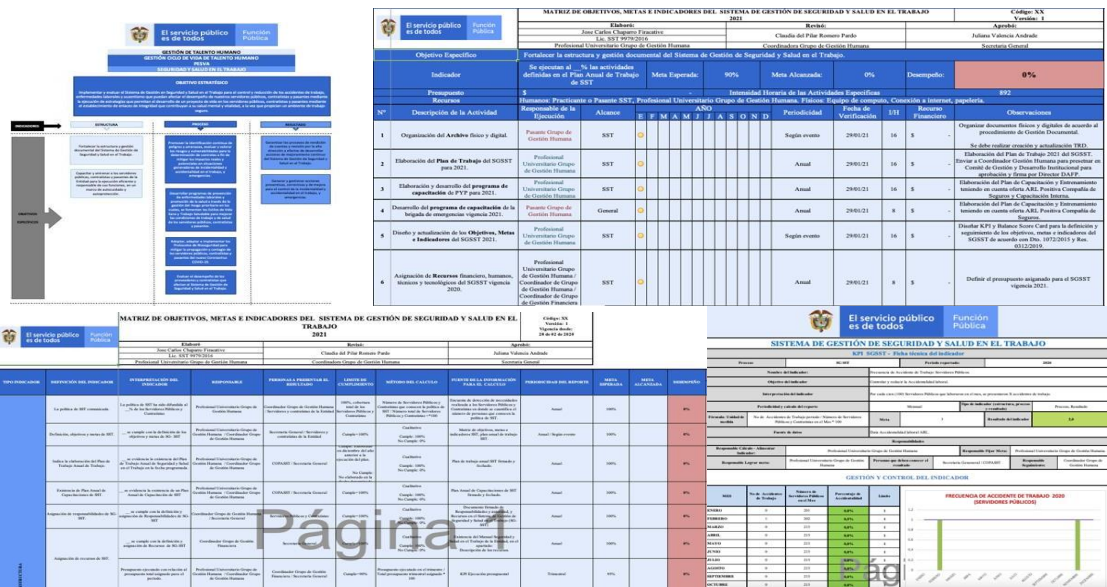
10. Cronograma

En cumplimiento 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 y acorde a la demás normativa vigente, y 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.

Por lo anterior, Función Pública ha definido un Plan Anual de Trabajo del SG -SST conforme a cada uno de los objetivos específicos contemplados en el numeral 2.2 de este documento.

La información adicional que requiere este documento "(...) el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades (...)" se tienen definidos en el documento anexo denominado: Matriz de Plan de Trabajo, Objetivos, Metas e Indicadores de SG-SST 2022.



Grafica 3: Matriz de Plan de Trabajo, Objetivos, Metas e Indicadores de SG- SST 2022.

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en las imágenes anteriores, el documento antes mencionado se compone de los siguientes ítems:

- Matriz de objetivos específicos y estratégico.
- Matriz de seguimiento tipo Balance Score Card de las metas e indicadores.
- Matriz de seguimiento metas e indicadores de Estructura, Proceso y Resultado de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015.
- Matriz de seguimiento del Cronograma de Actividades con objetivos, recursos, responsables, periodicidad, entre otros datos.
- Fichas técnicas de los indicadores de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 y los demás indicadores definidos por la Entidad.
- Matriz de detección de necesidades de capacitación y entrenamiento en SST y su respectivo cronograma.

Ver Anexo 8: Cronograma del plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo.



Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

VERSIÓN 02

Proceso de Gestión del Talento Humano

ENERO DE 2022

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.