



MINISTERIO DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2023



Agencia
Nacional de
Tierras

1. PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023

Contenido

1. PLAN ANUAL DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023 ..	2
1. Introducción.....	4
1.1 Marco normativo.....	5
1.2 Objetivos.....	7
1.2.1 Objetivo general	7
1.2.2 Objetivos específicos	7
1.3 Alcance.....	7
1.4 Metodología para la construcción del Plan Anual de trabajo - SST.....	8
1.4.1 Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano – ANT 2023. ..	8
1.4.1.1 Tipo de vinculación:.....	8
1.4.1.2 Distribución, tipo de vinculación por sede:	9
1.4.1.2.1 Servidores y contratistas:.....	9
1.4.1.3 Nivel de satisfacción general, condiciones de trabajo:.....	9
1.4.1.4 Participación en capacitaciones de SST:	10
1.4.1.5 Conocimiento de la Política de SST:.....	10
1.4.1.6 Conocimiento del Objetivo del SG-SST:.....	11
1.4.1.7 Conocimiento de la Política de prevención del Acoso Laboral:.....	11
1.4.1.8 Conocimiento del procedimiento para Reporte de Accidente Laboral:	11
1.4.1.9 Participación en Actividades SST - 2022.	12
1.4.1.10 Actividades y necesidades en materia de SST para el 2023:.....	12
1.4.1.10.1 Escenario General –Nacional:-	12
1.4.1.10.2 Nivel Central (Bogotá):	13
1.4.1.10.3 UGT - Actividades y necesidades en materia de SST para el 2023:.....	14
1.4.2 FURAG:.....	14
1.4.2.1 Recomendaciones de mejora – FURAG:	14
1.4.3 Batería de Riesgo Psicosocial:	15
1.4.3.1 Modelo de medición:.....	15
1.4.3.2 Resultados por Dimensiones – ANT:.....	15
1.4.3.3 Resultados por tipo de vinculación – ANT:.....	16

1.4.3.4	Acciones de Intervención.	16
1.4.3.4.1	Talleres lúdicos-participativos:	16
1.4.3.4.2	Fortalecimiento Programas ANT:.....	17
1.4.4	Evaluación de Clima Laboral:	17
1.4.4.1	Resultados sistemas y dimensiones:.....	17
1.4.4.1.1	Factor Seguridad y Salud en el Trabajo:.....	17
1.4.4.1.1.1	Componente CCL:	17
1.4.4.1.1.2	Componente COPASST:	18
1.4.4.1.1.3	Componente Trabajo – Salud Mental:.....	18
1.4.4.1.1.4	Componente Trabajo – Seguridad Física:	19
1.4.4.2	Formulación del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Vigencia 2023 – Agencia Nacional de Tierras.	20
1.4.4.2.1	Lineamientos generales.....	20
1.4.4.2.1.1	Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	20
1.4.4.2.1.1.1	Inducción y reinducción del SG-SST.	20
1.4.4.2.1.1.2	Rendición de cuentas.	20
1.4.4.2.1.1.3	Matriz Legal - SST.....	20
1.4.4.2.1.1.4	Políticas del SG- SST.....	21
1.4.4.2.1.1.5	Indicadores de Estructura, proceso y resultado.	21
1.4.4.2.1.1.6	Seguimiento Plan Anual del SG-SST.	21
1.4.4.2.1.1.7	COPASST.....	21
1.4.4.2.1.1.8	CCL.....	21
1.4.4.2.1.2	Medicina preventiva y del trabajo.	22
1.4.4.2.1.2.1	Riesgo Psicosocial.	22
1.4.4.2.1.2.2	Registro estadístico EL.....	22
1.4.4.2.1.2.3	Programa Riesgo Biomecánico.....	22
1.4.4.2.1.2.4	Programa de conservación visual.	22
1.4.4.2.1.2.5	Exámenes Médicos Ocupacionales.	23
1.4.4.2.1.2.6	Informe EMO - COPASST.	23
1.4.4.2.1.2.7	Procedimiento EMO.	23
1.4.4.2.1.2.8	Programa Riesgo Cardiovascular.....	23
1.4.4.2.2	Higiene y Seguridad Industrial.	23
1.4.4.2.2.1	Accidentalidad y ausentismo.	23
1.4.4.2.2.2	Actos y condiciones inseguras.....	23

1.4.4.2.2.3	Inspecciones de seguridad.	24
1.4.4.2.2.4	Brigada de Emergencias.	24
1.4.4.2.2.5	Matriz IPVR.	24
1.4.4.2.2.6	PPPPE.	24
1.4.4.2.2.7	Protocolo Salidas a Campo.	24
1.4.4.2.2.8	Simulacro Distrital.	24
1.4.4.2.2.9	Almacenamiento seguro de mercancías.	24
1.4.4.2.2.10	Riesgo biológico.	25
1.4.4.2.2.11	Plan Estratégico de Seguridad Vial.	25
1.4.4.2.2.12	Gestión del cambio.	25
1.4.4.2.2.13	Orden y aseo.	26
1.4.4.2.3	Capacitación.	26
1.4.4.3	Cronograma, Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Vigencia 2023 – Agencia Nacional de Tierras.	26
1.5	Referencias	27
ANEXO 1.	Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Vigencia 2023 – ANT.	28

1. Introducción

Como marco de referencia general para el diseño del presente Plan, se encuentra el Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, que establece sobre el particular lo siguiente:

“... Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los colaboradores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo...”

“... Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, Numeral 7, Plan de Trabajo Anual en SST. Se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la 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...”

“... Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, Numeral 5. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST...”

Estos principios, brindan los pilares sobre los que se definen los ejes temáticos que trazan el camino para el diseño de actividades que van desde la apropiación de los recursos necesarios para la ejecución del Plan en sí, hasta tareas de diversa índole tales como: Gestión integral del Sistema de Gestión de SST, en adelante, SG-SST, Moderación y apoyo de comités: COPASST y CCL, gestión de condiciones de la salud, de accidentes y enfermedades laborales, programas de vigilancia epidemiológica, etc.

En este orden de ideas y como es de amplio conocimiento, el modo de proceder de los trabajadores es un factor fundamental hacia la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Por esta razón, se hace necesario que todos los funcionarios y todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación y vinculación, asuman su responsabilidad, y compromiso hacia el autocuidado, en la aplicación de las medidas de seguridad, y todas las medidas que permitan controlar los riesgos a los cuales se exponen y que pueden generar accidentes y/o enfermedades laborales.

La Agencia Nacional de Tierras, en cumplimiento del mencionado Decreto, a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que está en proceso de implementación definitiva, según lo señalado en las fases de adecuación y transición de los estándares mínimos impartidos en la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, debe adoptar un proceso de adecuación progresiva, de acuerdo con el ciclo PHVA, sigla que agrupa las fases de Planear, Hacer, Verificar y Actuar, fundamentado en el cumplimiento de las obligaciones legales, la promoción de la salud, la prevención de los riesgos laborales y la mejora continua.

El SG-SST incluye los siguientes elementos principales:

- Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
- Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.

Los cuales tienen como objetivo reconocer, evaluar, controlar y prevenir los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de la población de trabajadores dependientes y contratistas de la Entidad.

Con base en las acciones identificadas en los elementos citados anteriormente, la Agencia Nacional de Tierras se compromete a destinar los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos requeridos para la planeación, ejecución, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

1.1 Marco normativo

- **Constitución Política de Colombia de 1991- Artículo 48**, el cual señala que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio.
- **Ley 9ª de 1979**, expedida por el Congreso de Colombia, establece la obligación de contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los establecimientos de trabajo. Se aplica el título III, del artículo 80 al 154.
- **Ley 55 de 1993**, expedida por el Congreso de Colombia, por medio de la cual se aprueba el "*convenio número 170 y la recomendación número 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo*".

- **Ley 100 de 1993**, expedida por el Congreso de Colombia, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones referentes al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Ley 776 de 2002**, expedida por el Congreso de Colombia, “*Se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Esta Ley modifica las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Profesionales*”
- **Ley 1010 de 2006**, expedida por el Congreso de Colombia, “*Por la cual se definen, previenen, corrigen y sancionan las diversas formas de agresión, maltrato, trato ofensivo y desconsiderado y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública*”.
- **Ley 1221 de 2008**, expedida por el Congreso de Colombia, “*Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*”.
- **Ley 1503 de 2011**, expedida por el Congreso de Colombia, “*Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones*”.
- **Ley 1523 de 2012**, expedida por el Congreso de Colombia, “*Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones*”.
- **Decreto Ley 1295 de 1994**, expedida por el Ministro de Gobierno de la República de Colombia, mediante el cual se determina la organización administración del sistema general de riesgos profesionales.
- **Decreto Nacional 1834 de 1994**, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- **Decreto Nacional 2644 de 1994**, del Ministerio del Trabajo, que fija la Tabla única para la indemnización de la pérdida de la capacidad laboral.
- **Decreto 884 de 2012**, expedido por el Ministerio del Trabajo, “*Por el cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*”.
- **Decreto No. 1072 de 2015**, del Ministerio del Trabajo “*Por el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo*”.
- **Decreto No. 0472 de 2015**, expedido por el Ministerio del Trabajo “*Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales*”.
- **Decreto No. 171 de 2016**, expedido por el Presidente de la República, “*Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto No. 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*”.
- **Decreto No. 052 de 2017**, expedido por el Presidente de la República “*Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*”.
- **Decreto 768 de 2022**, expedido por el Presidente de la República “*Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*”.
- **Decreto 1227 de 2022**, expedido por la Presidencia de la República, “*Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo*”.
- **Resolución 2400 de 1979**, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, derogado parcialmente por la Resolución 3673 de 2008.
- **Resolución 2013 de 1986**, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Resolución 1016 de 1989**, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- **Resolución 1792 de 1990**, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
- **Resolución 1075 de 1992**, expedida por el entonces Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.
- **Resolución 2569 de 1999**: Expedida por el entonces Ministerio de Salud, por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.
- **Resolución 1918 de 2009**, expedido por el entonces Ministerio de la Protección Social *“Por la cual se modifica la Resolución No. 2346 de 2007 sobre la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales”*.
- **Resolución 0312 de 2019**, expedida por el Ministerio del Trabajo *“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”*.
- **Resolución 2404 de 2019**, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se adopta la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 20223040040595 de 2022**, expedida por el Ministerio de Transporte, *“Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones”*.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Nacional de Tierras promueve continuamente el cuidado de la salud y la seguridad de los funcionarios y colaboradores, a través de la adopción de estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores de riesgos presentes en los ambientes de trabajo, la prevención de accidentes laborales, los casos de enfermedad laboral, en concordancia con la normatividad vigente.

1.2.2 Objetivos específicos

- Prevenir accidentes y enfermedades laborales, que podrían ocurrir como consecuencia a la exposición a diferentes factores de riesgo presentes en el desarrollo de las actividades laborales.
- Promover la mejora continua del SG-SST mediante la información obtenida a partir de indicadores de gestión en SST y la revisión por la alta dirección.
- Fomentar una cultura del autocuidado donde todos los niveles de la organización participen activamente en las diferentes etapas según el ciclo PHVA del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

1.3 Alcance

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST tiene cobertura a todos los funcionarios y colaboradores independientemente de su forma de vinculación con la Agencia Nacional de Tierras, tanto en el nivel central, es decir, las sedes ubicadas en Bogotá D.C., como en las Unidades de Gestión Territorial –UGT y Puntos de Atención de Tierras – PAT.

1.4 Metodología para la construcción del Plan Anual de trabajo - SST

Para la construcción del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con vigencia 2023, se tiene en cuenta la siguiente información:

1.4.1 Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano – ANT 2023.

Entre el 24 de octubre y el 02 noviembre 2022 se aplicó el instrumento de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, enviado a través del correo institucional de la Subdirección de Talento Humano, a todos los funcionarios y contratistas de la Entidad, con preguntas relacionadas con la Evaluación del Plan de Desarrollo del Talento Humano de esta vigencia. Dentro de los ejes temáticos del mencionado instrumento encontramos Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, principalmente. Una vez obtenidos los resultados se tabuló y procesó la información recolectada en el presente documento.

Este instrumento cobra vital importancia frente a la consolidación de la Seguridad y Salud en el Trabajo como Sistema de Gestión, por cuanto representa la retroalimentación y el grado de apropiación de los componentes del Sistema por parte de todos los grupos de valor de la Entidad y con ello, se evidencia el impacto que las acciones en materia de SST están teniendo sobre todos los colaboradores, en todos los centros de trabajo, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas, subcontratistas, practicantes, judicantes, proveedores y visitantes de la Agencia Nacional de Tierras – ANT. En palabras de Rodríguez, Y., y Pedraza, X. (2017), “*es necesario desarrollar nuevos métodos de evaluación que den cuenta del nivel de madurez*” del Sistema, en lo que hace a la formulación, implementación y evaluación de actividades ejecutadas en cada Plan de Trabajo Anual.

En otras palabras, es necesario testear la retroalimentación y apropiación del SG-SST de todas las partes involucradas en su implementación, en especial, de la Alta Dirección y de los y las colaboradores de todos los niveles organizacionales de la Entidad.

1.4.1.1 Tipo de vinculación:

De los colaboradores que respondieron la encuesta, 787: 160 fueron funcionarios (20%) y 627, contratistas (80%).

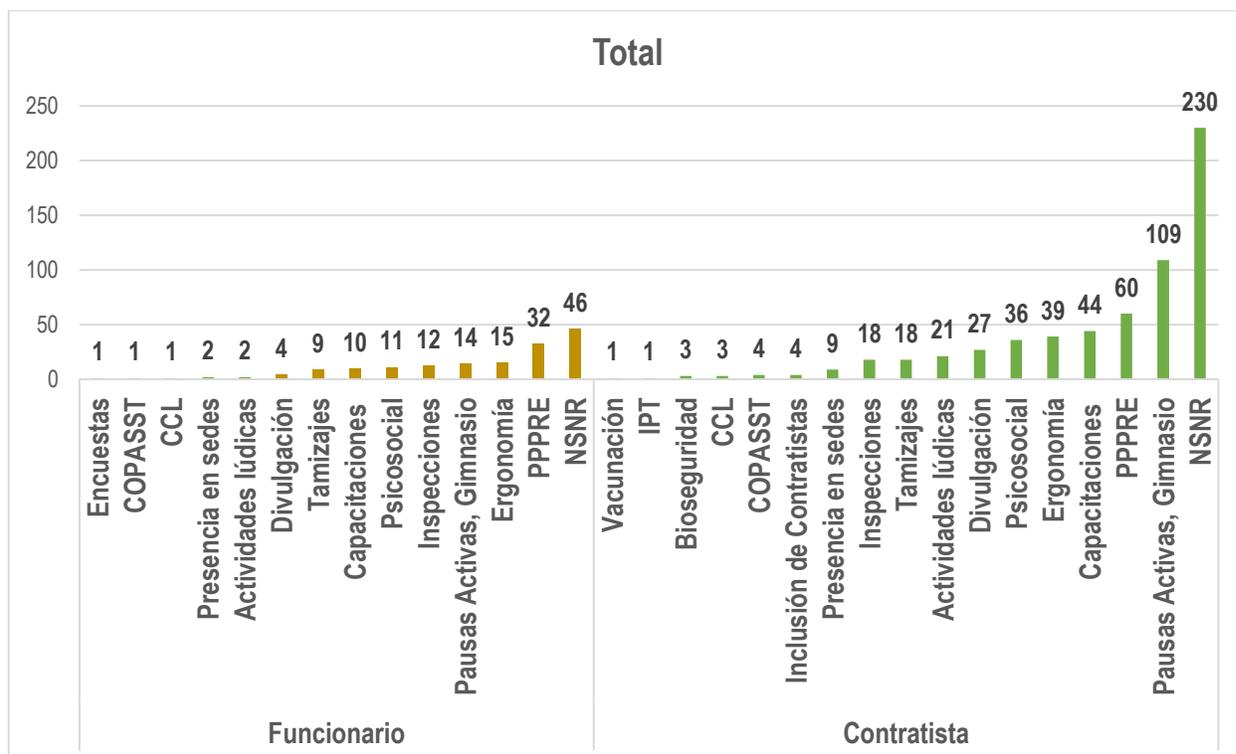


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.2 Distribución, tipo de vinculación por sede:

1.4.1.2.1 Servidores y contratistas:

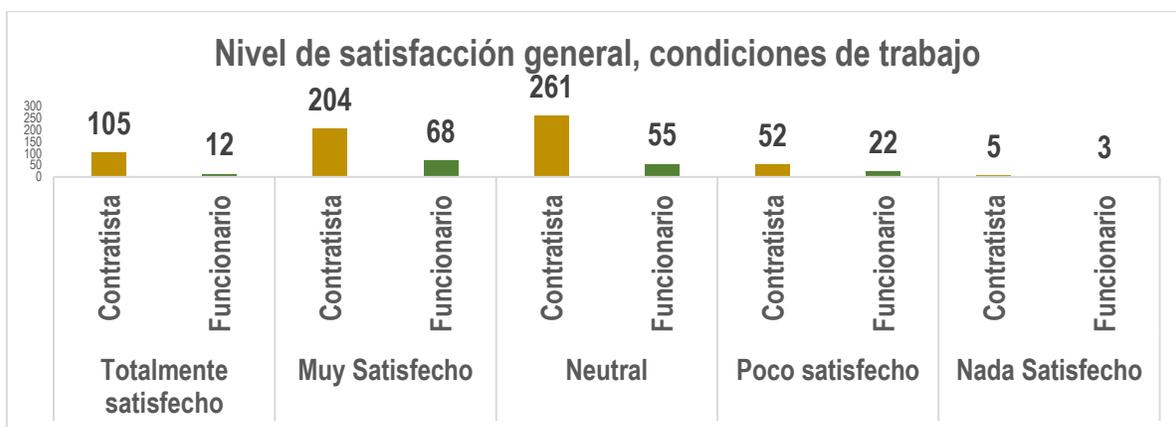
A continuación, se muestra el número total de servidores y contratistas que respondieron la encuesta, por cada sede.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.3 Nivel de satisfacción general, condiciones de trabajo:

De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, con fecha de corte a 2 de noviembre de 2022, a continuación, se muestra el grado de satisfacción general respecto de las condiciones de trabajo de servidores y contratistas que respondieron la encuesta.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.4 Participación en capacitaciones de SST:

De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, con fecha de corte a 2 de noviembre de 2022, a continuación, se muestra la proporción de participación en capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, de servidores y contratistas que respondieron la encuesta, con temáticas tales como: conservación visual, hábitos de vida saludable, prevención de riesgo eléctrico, prevención de caídas al mismo nivel, prevención de riesgo cardiovascular, etc.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.5 Conocimiento de la Política de SST:

De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, con fecha de corte a 2 de noviembre de 2022, a continuación, se expone la proporción frente al conocimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de servidores y contratistas que respondieron la encuesta. Interpretando los resultados de manera general, agrupando contratistas y funcionarios, encontramos un 70% (553) de la población que refiere conocer la política en materia de SST de la Entidad, versus un 30% (234) que reporta no conocerla.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.6 Conocimiento del Objetivo del SG-SST:

De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, se expone la proporción frente al conocimiento del objetivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de servidores y contratistas que respondieron la encuesta. Interpretando los resultados de manera general, agrupando contratistas y funcionarios, encontramos un 74% (586) de la población refiere conocer el Objetivo del SG-SST de la Entidad, versus un 26% (201) que reporta no conocerlo.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.7 Conocimiento de la Política de prevención del Acoso Laboral:

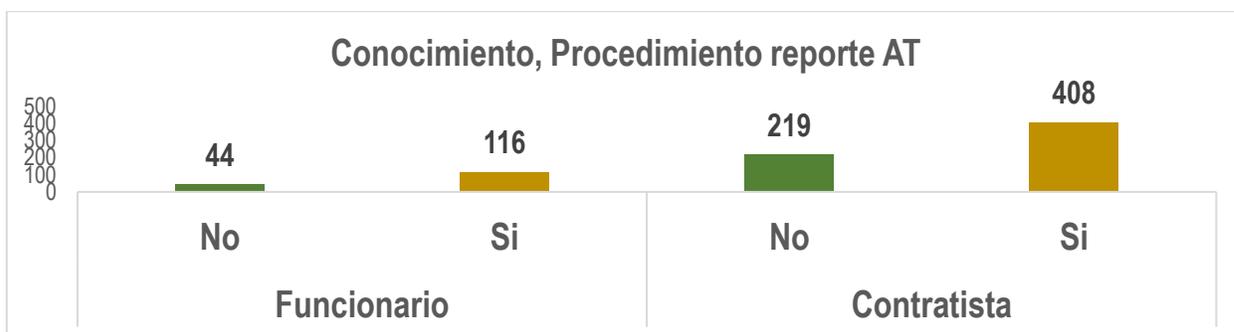
De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, se expone la proporción frente al conocimiento del objetivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de servidores y contratistas que respondieron la encuesta. Interpretando los resultados de manera general, agrupando contratistas y funcionarios, encontramos un 74% (586) de la población que refiere objetivo del SG-SST de la Entidad, versus un 26% (201) que reporta no conocerlo.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.8 Conocimiento del procedimiento para Reporte de Accidente Laboral:

De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, se expone la proporción frente al conocimiento del procedimiento para reportar un Accidente Laboral, por parte de servidores y contratistas que respondieron la encuesta. Interpretando los resultados de manera general, agrupando contratistas y funcionarios, encontramos un 67% (524) de la población indica tener conocimiento del Procedimiento para el Reporte de Accidente de Trabajo, versus un 33% (263) que reporta no conocerlo. Resulta necesario acortar esta brecha como objetivo para el año 2023, por cuanto se ha divulgado por los diferentes canales de comunicación disponibles en la Entidad, no obstante, persiste cierta franja poblacional de desconocimiento.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.9 Participación en Actividades SST - 2022.

Muestra la proporción de participación en actividades del Plan de Trabajo de SST en el 2022, por parte de servidores y contratistas que respondieron la encuesta. Interpretando los resultados de manera general, agrupando contratistas y funcionarios, encontramos un 59% (464) de la población que refiere haber participado en actividades de SST de la Entidad, versus un 41% (323) que reporta no haberlo hecho.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.10 Actividades y necesidades en materia de SST para el 2023:

Por otra parte, dada la complejidad propia de la Entidad y su distribución a lo largo y ancho del territorio nacional, es fundamental interpretar las necesidades en Materia de SST haciendo justicia a los retos que cada escenario nos va planteando. De esta manera, se recogen las necesidades de manera general, en primera instancia, para entender cuáles son esos ejes generales con vocación de transversalidad sobre los que se nos está informando mediante el instrumento de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, e incluirlos en el diseño del Plan Anual de SST, pero también, se interpretan las necesidades interpretándolas desde el escenario o Nivel Central, Sede CAN, Sede Chapinero y Bodega Américas y un gran bloque compuesto por las Unidades de Gestión Territorial - UGT de Cúcuta, Pasto, Medellín, Popayán, Montería, Santa Marta, Villavicencio, Florencia y los Puntos de Atención de Tierras – PAT, ubicados en Valledupar, Cartagena, San José del Guaviare, Mocoa y Bucaramanga, que respondieron a la encuesta enviada por la Subdirección de Talento Humano.

1.4.1.10.1 Escenario General –Nacional-:

De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, se muestra a continuación, las necesidades en materia de SST expresadas por parte de todos los servidores y contratistas que respondieron la encuesta. Interpretando dichos resultados, encontramos que, las necesidades más puntuadas correspondieron a: Pausas Activas, gimnasio; Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias -

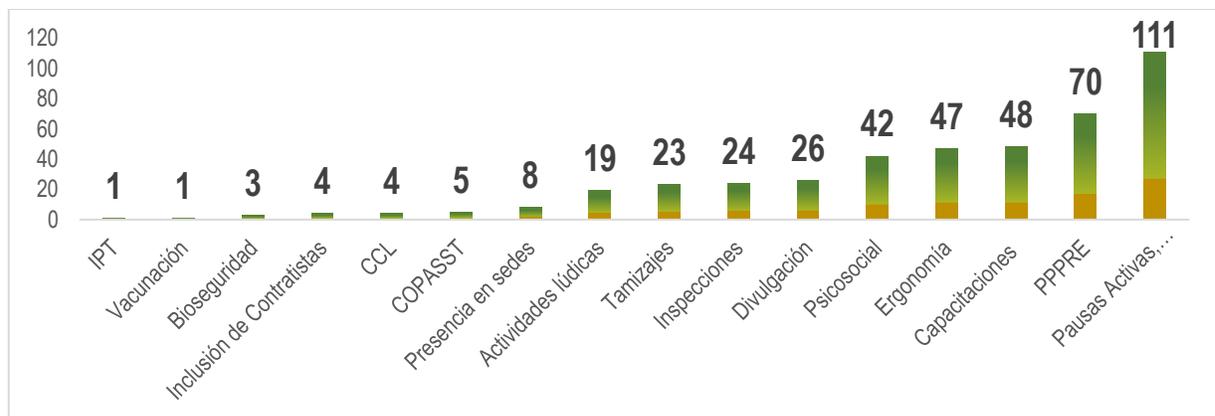
PPPRE; Capacitaciones, Ergonomía; Riesgo Psicosocial; Divulgación de información, Inspecciones de Sitios de Trabajo y Tamizajes de salud y Actividades Lúdicas y mayor presencia en las sedes. Todos, temas incluidos dentro de las actividades a desarrollar durante la vivencia 2023.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.10.2 Nivel Central (Bogotá):

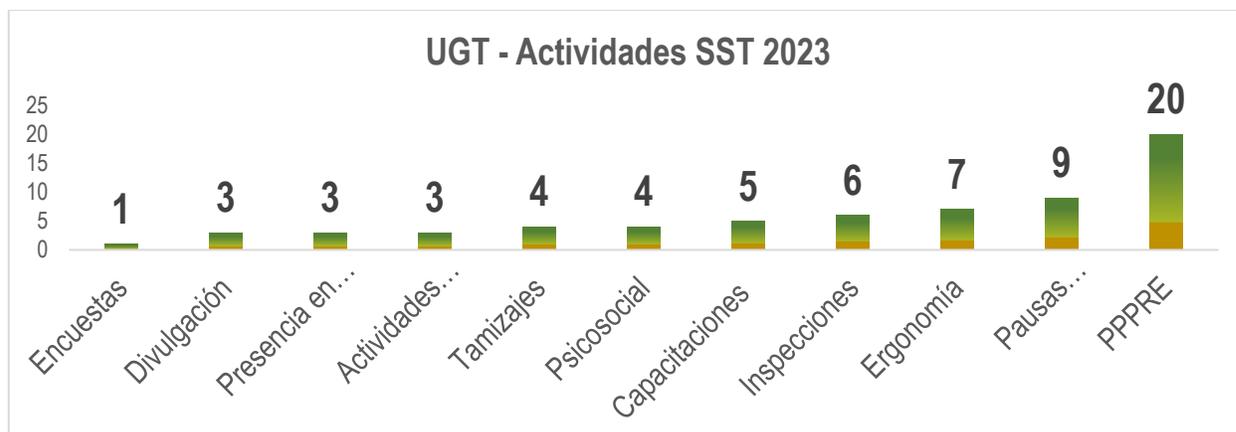
De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, se muestra a continuación, las necesidades en materia de SST expresadas por parte de todos los servidores y contratistas que respondieron la encuesta en el Nivel Central, es decir, Sede CAN, Sede Chapinero y Bodega Américas. Interpretando dichos resultados, encontramos que, las necesidades más puntuadas correspondieron a: Pausas Activas, gimnasio; Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias –PPPRE; Capacitaciones, Ergonomía; Riesgo Psicosocial, Divulgación de información, Inspecciones de Sitios de Trabajo y Tamizajes de salud; Actividades Lúdicas y mayor presencia en las sedes. Todos, temas incluidos dentro de las actividades a desarrollar durante la vivencia 2023.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.1.10.3 UGT - Actividades y necesidades en materia de SST para el 2023:

Interpretando esta variable, encontramos que las necesidades en las oficinas regionales se centran en el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias -PPPRE, en especial, en lo relacionado con las salidas a campo y los diferentes peligros que estas actividades implican; así mismo, solicitan actividades orientadas a la Ergonomía; Inspecciones en los lugares de trabajo; Pausas Activas y actividades de índole psicosocial. Todos, temas incluidos dentro de las actividades a desarrollar durante la vivencia 2023, aplicando mayor énfasis en estas sedes.



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

1.4.2 FURAG:

Tal como fue consignado en el informe del Instrumento de Autoevaluación FURAG - Formulario único de Reportes y Avances de Gestión, el índice de desempeño institucional desde la vigencia 2018 a la vigencia 2022, ha tenido un aumento porcentual positivo, mejorando los resultados obtenidos durante cada vigencia, y de igual forma lo ubica por encima del promedio del Sector Agricultura y Desarrollo Rural.

Por su parte, la Subdirección de Talento Humano ha tenido un papel importante en atención a los resultados obtenidos por la Entidad, teniendo en cuenta que tiene a cargo la Dimensión de Talento Humano, que desde el 2018 hasta la vigencia 2021 ha tenido un aumento porcentual del 14.8, consolidándose como la segunda Dimensión.

1.4.2.1 Recomendaciones de mejora – FURAG:

Recomendaciones frente a los resultados obtenidos Política Gestión Estratégica del Talento Humano:

- Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
- Implementar en la entidad una estrategia de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por medio de la cual se realice la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos factores, asignando para ello un responsable de la estrategia.

Estas recomendaciones serán atendidas desde el Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, asignando como responsable al Profesional SST, la ARL Positiva y el COPASST según corresponde y en especial, a través de las actividades:

- Diseño o articulación del programa del Gestión del Cambio.
- Intervención de riesgo Psicosocial.
- Seguimiento de la Matriz de Identificación, Evaluación y Valoración de los riesgos.

1.4.3 Batería de Riesgo Psicosocial:

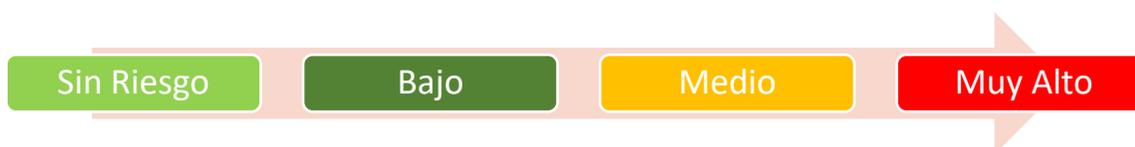
La Batería de Riesgo Psicosocial se aplicó con el objetivo de “identificar los factores de riesgo psicosocial que se presentan en los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras, y proporcionar estrategias de intervención que permitan trabajar sobre los resultados con niveles muy altos, altos y medios” y estuvo dirigido a todo el personal de la Entidad que, voluntariamente, participó en la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Para la aplicación de la encuesta se realizó una campaña de comunicación rigurosa en la cual se invitó a los funcionarios a participar en la evaluación, realizando la convocatoria por diferentes medios de comunicación internos para instar a su participación; en cada solicitud se aclaró el objetivo e importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales, la confidencialidad de la información, el uso de consentimiento informado para el diligenciamiento y se enfaticó en el carácter voluntario de su participación.

Para la población objeto se proyectó inicialmente evaluar a 800 colaboradores, meta que se superó, llegando la aplicación final a 818 encuestas.

1.4.3.1 Modelo de medición:

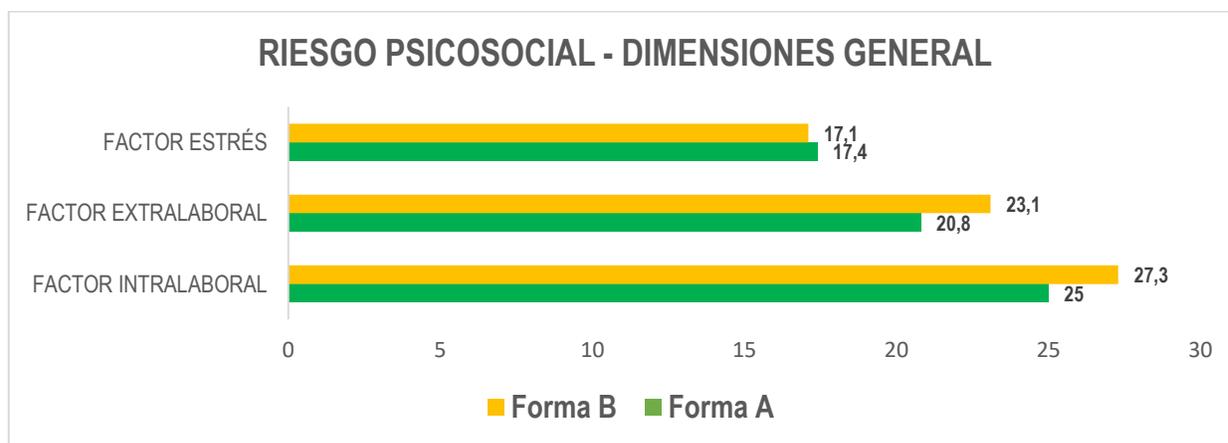
Atendiendo a lo dispuesto en materia legal, consignado en la Resolución 2646 de 2008 y 2764 de 2022, el modelo para la medición de los factores extra e intralaborales y de estrés corresponde a:



Fuente: Elaboración propia, basada en “Resultados de los factores de Riesgo Psicosocial 2022”, Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: octubre de 2022.

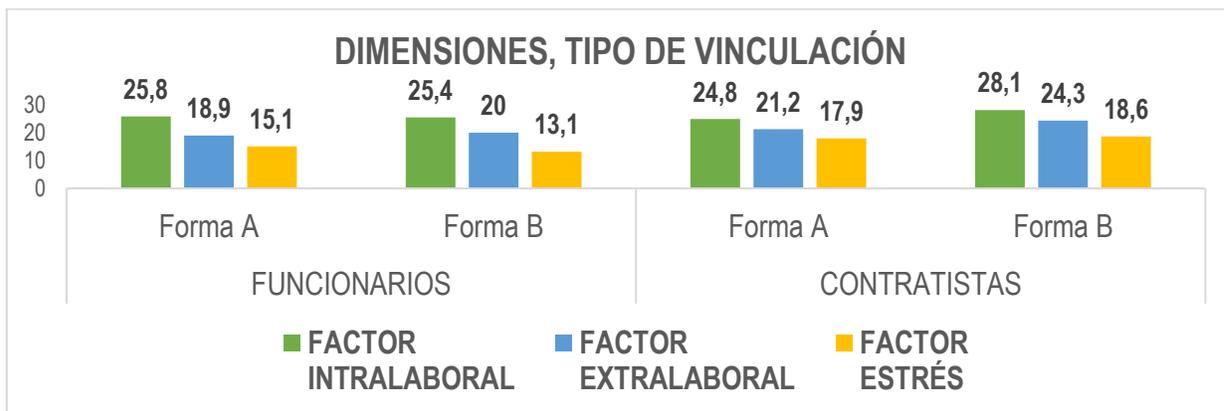
1.4.3.2 Resultados por Dimensiones – ANT:

Dentro de la evaluación realizada de los factores de riesgo psicosocial, se identificaron:



Fuente: Elaboración propia, basada en “Resultados de los factores de Riesgo Psicosocial 2022”, Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: octubre de 2022.

1.4.3.3 Resultados por tipo de vinculación – ANT:



Fuente: Elaboración propia, basada en “Resultados de los factores de Riesgo Psicosocial 2022”, Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: octubre de 2022.

1.4.3.4 Acciones de Intervención.

1.4.3.4.1 Talleres lúdicos-participativos:



Fuente: Elaboración propia, basada en “Resultados de los factores de Riesgo Psicosocial 2022”, Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: octubre de 2022.

Dentro de las acciones orientadas a la intervención de los Factores de Riesgo identificados se definieron las siguientes dimensiones y temáticas a priorizar.

- Estilos de vida saludable.
- Psicoeducación y promoción de la línea nacional de atención psicológica.
- Planificación y Optimización del Tiempo.
- Mindfulness.
- Estrategias de afrontamiento.
- Finanzas del Hogar.

Estas serán las temáticas que se abordarán en las fechas dispuestas para la actividad “Intervención de riesgo Psicosocial” a lo largo del 2023.

1.4.3.4.2 Fortalecimiento Programas ANT:

Por otra parte, como propuesta conforme a los resultados obtenidos, en términos de fortalecimiento de los procedimientos organizacionales de la ANT, tenemos:

- Implementar el procedimiento de Gestión del Cambio.
- Continuar con las pausas activas.
- Retroalimentación del desempeño.
- Incluir en los cursos de inducción y reinducción las acciones de promoción y prevención del riesgo psicosocial.

1.4.4 Evaluación de Clima Laboral:

La evaluación de clima laboral la cual pretende conocer las percepciones de los colaboradores sobre su contexto laboral y todas las situaciones que se presentan en él, nos permite generar insumos para el desarrollo de planes de acción que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores (Gestionamos, Consultores Empresariales S.A.S., 2022).

Previo a la aplicación se realizó una sensibilización apoyados en un banner y un video para que los colaboradores tuvieran acceso al objetivo de la medición y los beneficios de la misma. La actividad se llevó a cabo de manera virtual un total de 881 colaboradores ubicados a nivel nacional.

1.4.4.1 Resultados sistemas y dimensiones:

En general, se presenta un nivel de satisfacción del 80% en factores como la comunicación, motivación, condiciones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo.

Si bien, el instrumento de medición y evaluación del clima laboral no solo aborda temáticas directamente relacionadas con el campo de acción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene dimensiones o factores que sí se deben abordar en el presente plan, con el fin de articular acciones desde el SG-SST y los demás procesos a cargo de la Subdirección de Talento Humano, en aras de gestionar los factores obstaculizan un ambiente laboral propicio para el cumplimiento de las metas y crecimiento de la Entidad.

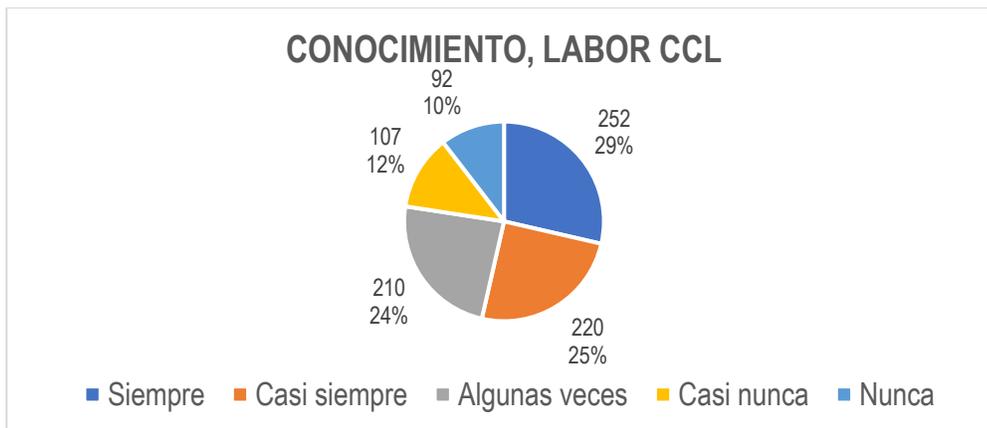
A continuación, se exponen los resultados del Factor Seguridad y Salud en el Trabajo por componente.

1.4.4.1.1 Factor Seguridad y Salud en el Trabajo:

1.4.4.1.1.1 Componente CCL:

A continuación, se exponen los resultados frente a la pregunta ¿Conozco la labor del Comité de Convivencia de la Entidad? Como se puede observar, el 29% respondió siempre conocerla; el 25% refiere casi siempre conocerla y el 24% indica conocerla algunas veces. Estas tres variables suman el 78% del total encuestado, por tanto, las acciones encaminadas a la divulgación del objeto del Comité para el año 2023, buscarán atender al 22% restante, distribuido entre “Casi nunca” (12%) y “Nunca” (10%).

Esta labor se atenderá mediante la actividad “*Conformación, Divulgación, comunicación y seguimiento al comité de Convivencia Laboral.*”, incluida en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.



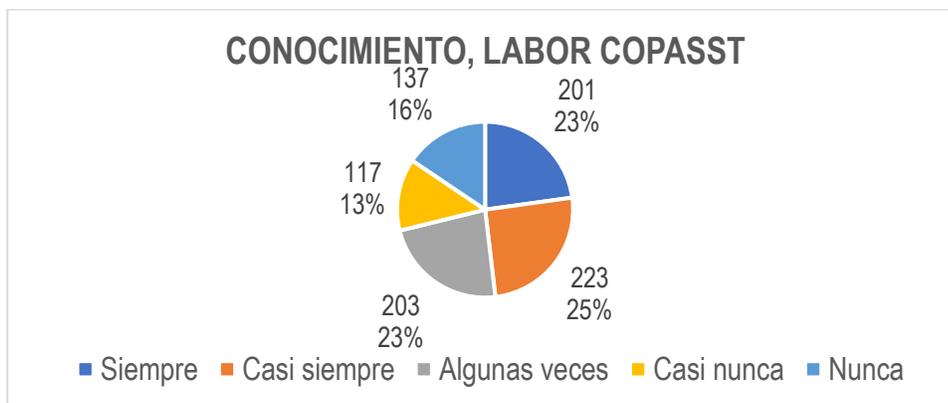
Fuente: Elaboración propia, basada en “Informe Evaluación de Clima Laboral”, Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: septiembre de 2022.

1.4.4.1.1.2 Componente COPASST:

A continuación, se exponen los resultados frente a la pregunta ¿Conozco la labor del COPASST de la Entidad? Como se puede observar, el 23% respondió siempre conocerla; el 25% refiere casi siempre conocerla y el 23% indica conocerla algunas veces. Estas tres variables suman el 71% del total encuestado.

Por lo anterior, las acciones encaminadas a la divulgación del objeto del Comité para el año 2023, buscarán atender al 29% restante, distribuido entre “Casi nunca” (13%) y “Nunca” (16%).

Esta labor se atenderá mediante la actividad “*Conformación, Divulgación, comunicación y seguimiento al COPASST*”, incluida en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.



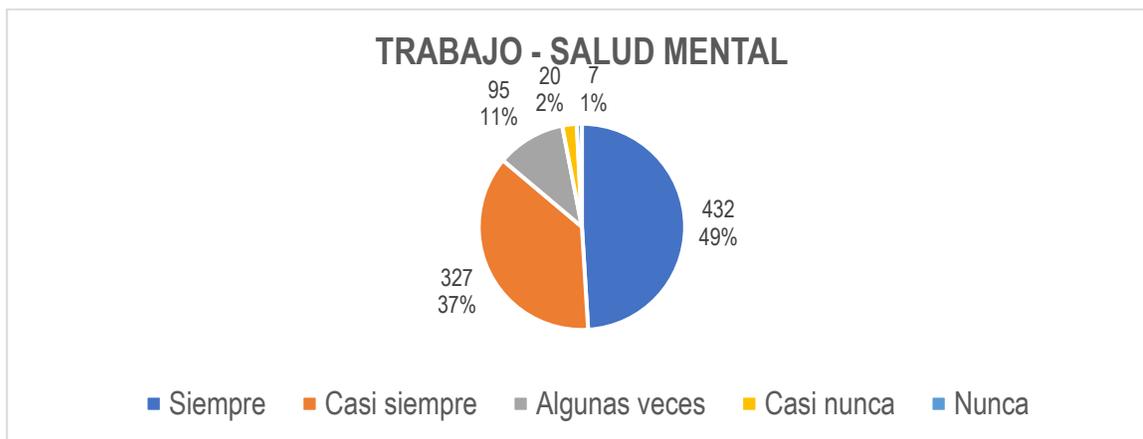
Fuente: Elaboración propia, basada en “Informe Evaluación de Clima Laboral”, Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: septiembre de 2022.

1.4.4.1.1.3 Componente Trabajo – Salud Mental:

A continuación, se exponen los resultados frente a la pregunta ¿Siento que trabajo en un lugar que contribuye con mi salud mental? Como se puede observar, el 49% respondió siempre estar de acuerdo con la afirmación; el 37% refiere

casi siempre estar de acuerdo y el 11% siente identidad algunas veces. Estas tres variables suman el 97% del total encuestado.

Lo anterior, en lo que a actividades orientadas a la gestión de riesgo psicosocial respecta, da cuenta del impacto que genera en los colaboradores de la Entidad. No obstante, las acciones encaminadas a la gestión de estos factores para el año 2023, buscarán atender al 3% restante, distribuido entre “Casi nunca” (2%) y “Nunca” (1%), sin desatender al 97% logrado durante esta vigencia.

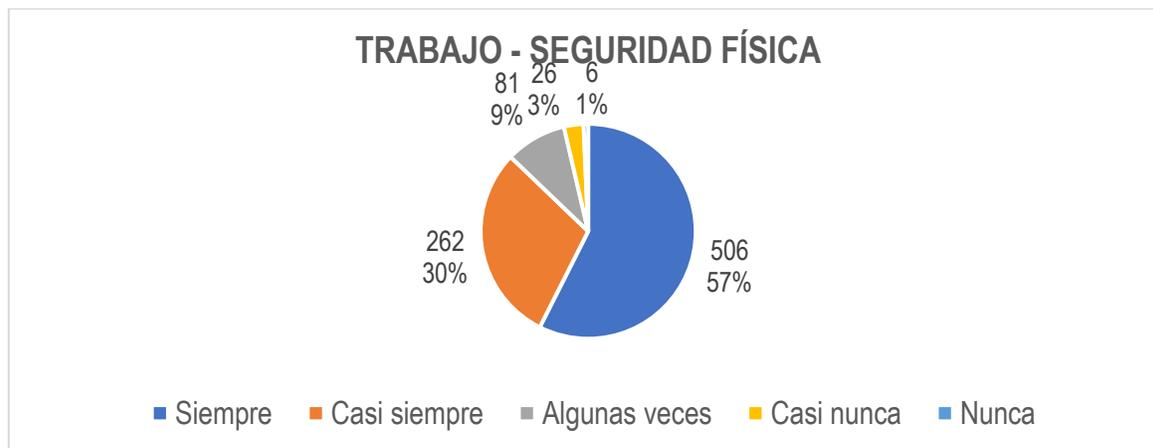


Fuente: Elaboración propia, basada en “Informe Evaluación de Clima Laboral”, Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: septiembre de 2022.

1.4.4.1.1.4 Componente Trabajo – Seguridad Física:

A continuación, se exponen los resultados frente a la pregunta ¿Siento que trabajo en un lugar seguro físicamente? Como se puede observar, el 57% respondió siempre estar de acuerdo con la afirmación; el 30% refiere casi siempre estar de acuerdo y el 9% siente identidad algunas veces. Estas tres variables suman el 96% del total encuestado.

Lo anterior, en lo que, a actividades adelantadas desde el Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial corresponde, da cuenta del impacto que genera en los colaboradores de la Entidad. No obstante, las acciones encaminadas a la gestión de factores de riesgo y gestión de peligros, riesgos y amenazas en las diferentes sedes de la Agencia Nacional de Tierras para el año 2023, buscarán atender al 4% restante, distribuido entre “Casi nunca” (3%) y “Nunca” (1%), sin desatender al 97% logrado durante esta vigencia.



Fuente: Elaboración propia, basada en “Informe Evaluación de Clima Laboral”, Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: septiembre de 2022.

1.4.4.2 Formulación del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Vigencia 2023 – Agencia Nacional de Tierras.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se diseña y ejecuta con la intervención de la ARL Positiva, corredor de seguros ITAÚ, recursos financieros, técnicos y tecnológicos propios de la Entidad.

Cada una de las actividades diseñadas para la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, durante la vigencia 2023, se han definido con el propósito de generar una cultura de autocuidado, basada en el comportamiento responsable de los trabajadores de la Agencia, todas estas actividades estarán entonces, encaminadas a controlar y prevenir los riesgos a los que pudiesen estar expuestos los colaboradores de la Entidad.

1.4.4.2.1 Lineamientos generales.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST está diseñado y se implementará de acuerdo con los siguientes programas, teniendo en cuenta todo lo relacionado en la metodología para la construcción del plan de trabajo enunciados en el numeral 1.4.

1.4.4.2.1.1 Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siguiendo los lineamientos del Decreto No. 1072 de 2015 Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4 Capítulo 6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales contienen las diferentes estrategias para llevar a cabo la implementación definitiva del 100% del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las fases de adecuación, transición y aplicación del SG-SST con los Estándares Mínimos Resolución No. 0312 de 13 de febrero de 2019.

1.4.4.2.1.1.1 Inducción y reinducción del SG-SST.

Se realizará la inducción y reinducción frente al SG-SST, con el fin de introducir a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación, inclusive los contratistas, personas naturales y jurídicas, que ingresan en el año 2023, quienes deberán realizarla y certificarla a través del Aula Virtual de la Agencia Nacional de Tierras. A este procedimiento se le hará seguimiento mensual con el fin de controlar la realización de la inducción o reinducción, según corresponda.

1.4.4.2.1.1.2 Rendición de cuentas.

Es imperativo que todos en la Agencia Nacional de Tierras conozcan las actividades realizadas durante la vigencia 2022 del SG- SST, para esto se realizará una presentación y se utilizarán los medios de comunicación destinados por la ANT para comunicar a todos los niveles organizacionales de la Entidad, independientemente de su forma de contratación o vinculación.

1.4.4.2.1.1.3 Matriz Legal - SST.

Teniendo en cuenta que la normatividad legal en materia de SST, aplicable a la naturaleza de la Agencia Nacional de Tierras, se actualizará periódicamente la Matriz.

1.4.4.2.1.1.4 Políticas del SG- SST.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.6 del Decreto No. 1072 de 2015, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse será actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como de la Entidad.

1.4.4.2.1.1.5 Indicadores de Estructura, proceso y resultado.

Tal y como lo indica el Decreto No 1072 de 2015 es importante hacer un seguimiento anual del cumplimiento de los indicadores de estructura proceso y de resultado, mediante autodiagnóstico.

1.4.4.2.1.1.6 Seguimiento Plan Anual del SG-SST.

Tal como se define en el Plan Anual, los Profesionales SST, la ARL Positiva y el Corredor de seguros -ITAÚ, harán seguimiento mensual a la gestión adelantada, con el fin de garantizar el cumplimiento de las actividades propuestas y generar estrategias para el cumplimiento de las aún no ejecutadas.

1.4.4.2.1.1.7 COPASST.

Durante la vigencia 2023, se deberá realizar la convocatoria para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia Nacional de Tierras, toda vez que el comité actual tiene vigencia hasta febrero de 2023. Esta actividad incluye su conformación, divulgación, comunicación y seguimiento.

1.4.4.2.1.1.8 CCL.

Durante la vigencia 2023, se deberá llevar a cabo la conformación, divulgación, comunicación y seguimiento al Comité de Convivencia Laboral de la Agencia Nacional de Tierras, por parte de los Profesionales SST, la ARL Positiva, toda vez que, el actual tiene vigencia hasta febrero de 2023.

1.4.4.2.1.1.9 Teletrabajo.

Para el año 2023 se implementará la estrategia para la formalización del Teletrabajo de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tierras, dando cumplimiento a la normatividad aplicable en este ámbito, encabezada por la Ley 1221 de 2008, proferida por el Congreso de Colombia.

Esta metodología, entendida como *“una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa – entidad-, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”*, busca, en el marco del contexto del presente Plan, impactar diferentes áreas de la Entidad, por una parte, en cuanto a la capacidad instalada de puestos de trabajo, toda vez que se reduce la permanencia constante en las instalaciones y esto reduce los costos de mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones, así como los correspondientes al consumo de servicios públicos, etc.

Por otro lado, en el ámbito de la salud del funcionario, reduce tiempos de desplazamiento desde y hacia el hogar, permite atender asuntos propios del hogar sin abandonar las responsabilidades que su cargo demandan y esto redundará en el bienestar psicológico-emocional del trabajador y del núcleo familiar.

Para su implementación, es necesario realizar estudios frente a la viabilidad de teletrabajo de los manuales de funciones y competencias laborales, que por la naturaleza propia de su desempeño, puedan ejecutarse de manera remota o por el contrario, aquellos que deban permanecer presencialmente debido a responsabilidades de carácter operativo que no puedan desarrollarse a través de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC.

El propósito para el 2023 será ejecutar un plan piloto con el que se ajuste la metodología y se evalúe el impacto en las dinámicas relacionales de las dependencias y áreas de trabajo y en el cumplimiento de la misionalidad de la ANT.

1.4.4.2.1.2 Medicina preventiva y del trabajo.

El Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo tiene como finalidad la promoción de la salud de los trabajadores, mediante la prevención y control de los riesgos laborales, dado lo anterior se propone implementar las siguientes actividades:

1.4.4.2.1.2.1 Riesgo Psicosocial.

Se han definido cuatro momentos de seguimiento a las actividades propuestas en materia Psicosocial, basadas en los instrumentos de la Batería de Riesgo psicosocial, la Encuesta de Clima Laboral y la Encuesta de necesidades para el año 2023.

1.4.4.2.1.2.2 Registro estadístico EL.

Dando cumplimiento a la normatividad legal vigente se hace necesario, actualizar trimestralmente la base de datos del registro estadístico de la prevalencia y la incidencia de la Enfermedad Laboral.

1.4.4.2.1.2.3 Programa Riesgo Biomecánico.

Se debe dar continuidad a este programa para prevenir futuras enfermedades osteomusculares de toda la población trabajadora de la Entidad con las siguientes actividades:

- Capacitaciones en prevención de Desórdenes Músculo-Esqueléticos.
- Pausas activas: miembros superiores e inferiores.
- Inspección a puestos de trabajo.

1.4.4.2.1.2.4 Programa de conservación visual.

El objetivo principal es proteger a la población trabajadora de la Entidad de lesiones oculares y alteraciones de la visión de origen profesional y común, mediante identificación y control de los factores de riesgo, diagnóstico temprano, tratamiento oportuno, rehabilitación y educación de los sectores comprometidos, para lo cual se tendrá en cuenta el informe de condiciones de salud emitido por la IPS a cargo de realizar las Evaluaciones Médicas Ocupacionales.

1.4.4.2.1.2.5 Exámenes Médicos Ocupacionales.

Todos los funcionarios y contratistas de la ANT, según corresponda, deben realizar sus Exámenes Médicos Ocupacionales: Ingreso, Egreso, Periódicos o por Cambio de Cargo.

1.4.4.2.1.2.6 Informe EMO - COPASST.

Se dispone mediante esta actividad, a cargo del Profesional SST, presentar el informe estadístico detallado de las condiciones de salud de los (as) servidores (as) de la Agencia Nacional de Tierras, producto de las Evaluaciones Médico-Ocupacionales realizadas en el periodo, por parte de la IPS a cargo del proceso.

1.4.4.2.1.2.7 Procedimiento EMO.

Se debe realizar un procedimiento para la realización de los Exámenes Médicos Ocupacionales en donde se detallen las actividades relacionadas antes, durante y después de estos, con puntos de control y responsables.

1.4.4.2.1.2.8 Programa Riesgo Cardiovascular.

Las enfermedades cardiovasculares pueden tener un origen congénito cuando la persona nace con la enfermedad, o adquirido, durante el transcurso de su vida, usualmente en consecuencia de hábitos no saludables. Algunas de las enfermedades que comprenden son el ataque al corazón, enfermedad coronaria, hipertensión, arritmias y fallo cardíaco, entre otras, pero, sobre todas ellas, la aterosclerosis a nivel del corazón y de los vasos sanguíneos.

De igual manera es importante realizar campañas educativas por medio de charlas, banners que concienticen a los funcionarios y contratistas sobre el daño originado por el cigarrillo, el tabaco y las diferentes sustancias psicoactivas, así como las consecuencias en el organismo y la importancia de mantener estilos de vida saludable.

1.4.4.2.2 Higiene y Seguridad Industrial.

El Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo, para este subprograma se proyecta el siguiente plan de trabajo:

1.4.4.2.2.1 Accidentalidad y ausentismo.

Realizar la actualización de los indicadores de accidentalidad y ausentismo, periódicamente, esto con el fin de darlos a conocer al COPASST y entes de control.

1.4.4.2.2.2 Actos y condiciones inseguras.

Esta actividad consiste en realizar la divulgación de la forma para el reporte de actos y condiciones inseguras que debe realizar cualquier trabajador independiente de su forma de contratación.

1.4.4.2.2.3 Inspecciones de seguridad.

Las inspecciones de seguridad se entienden como un proceso administrativo que tiene como finalidad la identificación o localización, análisis y control de situaciones o condiciones por debajo del estándar, que encierran la posibilidad de generar problemas no previstos durante el diseño o el análisis del trabajo. Identificar acciones inapropiadas de los trabajadores que pueden tener consecuencias potencialmente dañinas para la salud del trabajador, los efectos indeseados de cambios introducidos en el proceso productivo o en los materiales.

Dentro de estas inspecciones encontramos las realizadas a los botiquines, extintores, puestos de trabajo y a las locaciones en general de la Agencia Nacional de Tierras.

Además, se debe proponer soluciones a los hallazgos encontrados, los informes serán enviados a la Subdirección Administrativa y Financiera para los fines pertinentes.

1.4.4.2.2.4 Brigada de Emergencias.

Es imprescindible para la Entidad contar con su equipo de brigada de emergencias, esta convocatoria se debe realizar para el año 2023, proceso al cual se pueden presentar funcionarios y contratistas.

1.4.4.2.2.5 Matriz IPVR.

Esta actividad consistirá en la actualización de la Matriz para la Identificación de Peligros y Valoración de los Riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo; estableciendo los controles necesarios para la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables.

1.4.4.2.2.6 PPPRE.

Actualizar el plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias de las sedes ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C., en las UGT y PAT.

1.4.4.2.2.7 Protocolo Salidas a Campo.

Con el fin de dar continuidad a este proceso, se hace necesario implementar y divulgar a todos los funcionarios y contratistas que realizan las salidas a campo, para así prevenir, accidentes e incidentes de trabajo.

1.4.4.2.2.8 Simulacro Distrital.

Participar estos ejercicios nos permite prepararnos ante una emergencia real, es por esto que la Entidad programa su simulacro como mínimo una vez al año, con el fin de que todos sus colaboradores y funcionarios, participen y se preparen.

1.4.4.2.2.9 Almacenamiento seguro de mercancías.

Se debe realizar un procedimiento para el almacenaje de mercancía en donde se detallen las actividades relacionadas, con puntos de control y responsables.

1.4.4.2.2.10 Riesgo biológico.

Se presenta la necesidad de diseñar un Programa para la Gestión del Riesgo Biológico, por cuanto existen peligros de origen viral y bacteriano en campo que requieren atención preventiva.

1.4.4.2.2.11 Plan Estratégico de Seguridad Vial.

De conformidad con la Resolución 20223040040595 del 12 de julio de 2022 “*Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones*”, cumplimiento de la Ley 1503 de 2011, “*Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones*”, se deben definir lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial y acciones estatales y comunitarias para promover en las personas la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y en consecuencia, la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento o de uso de la vía pública, de tal manera que:

a) Se contribuya a que la educación en seguridad vial y la responsabilidad como actores de la vía sean asuntos de interés público y objeto de debate entre los ciudadanos; b) Se impulsen y apoyen campañas formativas e informativas de los proyectos de investigación y de desarrollo sobre seguridad vial; c) Se concientice a peatones, pasajeros y conductores sobre la necesidad de lograr una movilidad racional y sostenible; d) Se concientice a autoridades, entidades, organizaciones y ciudadanos de que la educación vial no se basa solo en el conocimiento de normas y reglamentaciones, sino también en hábitos, comportamientos y conductas; e) Se establezca una relación e identidad entre el conocimiento teórico sobre las normas de tránsito y el comportamiento en la vía.

1.4.4.2.2.12 Gestión del cambio.

Basados en los resultados de la Bateria de Riesgo Psicosocial y en los procesos de auditoría de Calidad, se debe desarrollar una metodología que le permita a la Agencia Nacional de Tierras, evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, que puedan generar los cambios internos en su estructura física y organizacional, como nuevos procesos, cambio de instalaciones, métodos de trabajo o externos, como cambios en la normatividad legal.

Este procedimiento será de aplicación obligatoria para todos los cambios que se puedan presentar en la Agencia Nacional de Tierras, asegurando que los peligros y riesgos sean identificados y valorados, determinando los controles a implementar antes de que se generen los cambios tales como:

- Cambio de procesos.
- Traslado de una persona.
- Cambio de la infraestructura, instalaciones y equipos.
- Cambios en métodos de trabajo.
- Cambios en la normatividad legal.
- Creación de un nuevo cargo.

Este procedimiento aplicará, de igual forma, para todas las áreas o dependencias de la Agencia Nacional de Tierras, así como a todos sus contratistas y visitantes.

1.4.4.2.2.13 Orden y aseo.

En aras de gestionar los riesgos de caída y con el objetivo de mitigar la ocurrencia de accidentes, se realizará una jornada de orden y aseo en las dependencias de la Entidad.

1.4.4.2.3 Capacitación.

Con el fin de fortalecer las habilidades y conocimientos de todos los niveles organizacionales de la Entidad, se proponen los siguientes ejes temáticos a ser desarrollados durante la vigencia 2023:

- Higiene postural y pausas activas.
- Gestión para la prevención del Riesgo en las salidas a campo.
- Prevención de desórdenes osteomusculares.
- Capacitación sobre prevención de caídas.
- Capacitación Riesgo eléctrico.
- Capacitación Manejo de Bebidas Calientes.
- Capacitación Sistema Comando de Incidentes.
- Capacitación al personal en qué hacer en caso de emergencia "*Antes, Durante y Después*".
- Hábitos de vida y trabajo saludable.
- Capacitación esquema de vacunación para las salidas a campo.
- Términos generales de seguridad vial.
- Manejo de hechos violentos y del protocolo de seguridad.
- Riesgo biológico.
- Prevención de enfermedades visuales.
- Realizar capacitaciones a la brigada de emergencias.
- Semana de la salud.

1.4.4.3 Cronograma, Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Vigencia 2023 – Agencia Nacional de Tierras.

Basados en los insumos recolectados durante el 2022, se plantean las actividades con responsables y fechas de ejecución para la vigencia 2023 (Ver anexo 1).

Dando cumplimiento al Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015 del Ministerio de Trabajo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Se procede a firmar el presente documento por el representante legal de la entidad y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Subdirectora de Talento Humano.

GERARDO VEGA MEDINA
Director General ANT

CLAUDIA DEL PILAR ROMERO PARDO
Subdirectora Talento Humano

Aprobó: Giselle Ingrid Pava Arias, Secretaria General.

Revisó: Luz Delly Jaramillo Giraldo, Gestor T1, G10 – Subdirección de Talento Humano.

Elaboró: Hugo Andrés Restrepo Arias, Contratista, Subdirección de Talento Humano.

Referencias

Gestionamos, Consultores Empresariales S.A.S. (2022). Evaluación de Clima Laboral. Bogotá, D.C.

Rodriguez-Rojas, Y. L., Pedraza-Nájar, X. L., & Martínez Arroyo, J. A. (2017). Evaluación de la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: revisión de literatura. SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión, 9(1), 113–127. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2017.0001.08>.

ANEXO 1. Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Vigencia 2023 – ANT.

	PLAN DE TRABAJO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIGENCIA 2023 - ANT														0%		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir accidentes y enfermedades laborales, como consecuencia a la exposición de los diferentes factores de riesgo presentes en el desarrollo de las actividades laborales. Promover la mejora continua del SG-SST mediante la información obtenida a partir de indicadores de gestión en SST y la revisión por la alta dirección. Fomentar una cultura del autocuidado donde todos los niveles de la organización participen activamente en las diferentes etapas según el ciclo PHVA del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). <p>Dando así cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4 Capítulo 6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución 0312 de 2019 por la cual se define los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>																
METAS	Cumplir en un 90% con las actividades del programa de gestión Cobertura del programa igual al 100% (Asegurar la cobertura de los programas y procedimiento en todos los centros de trabajo de la Agencia.)																
ALCANCE	El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, está dirigido a preservar y conservar el estado de salud de todos los funcionarios, contratistas y subcontratistas, independiente de su forma de contratación, con cobertura en la sedes ubicadas en Bogotá D.C. y las ciudades donde tiene presencia la ANT.																
RECURSOS	Los recursos con los que cuenta la Entidad son los siguientes: Propios, reinversión de la ARL Positiva, apoyo del corredor de seguros ITAÚ.																
LINEAMIENTOS GENERALES	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Act. Programadas	Ejecutadas	Observación
ADMINISTRACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Inducción y reintroducción del SG-SST a todos los trabajadores independiente de su forma de contratación.	Profesional SST - Capacitaciones													11	0	
	Realizar un informe con respecto a la rendición de cuentas anual, al interior de la	Profesional SST													1	0	

