

PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST 2020

Gestionar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores y de la ejecución de actividades de contratistas de las UTS, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano coordinado con la tecnología pertinente, contribuyendo a la sostenibilidad institucional.

Plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2020

Oficina de talento humano

Coordinación del SG-SST

Noviembre 2019

Tabla de contenido

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO LEGAL.....	6
Leyes 6	
Decretos 6	
Resoluciones	7
2. ALCANCE	8
3. OBJETIVO GENERAL.....	8
3.1. Objetivos Específicos	9
4. GLOSARIO.....	9
5. METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST 2020.....	12
5.1. Metodología de planificación	12
5.2. Metodología de diagnóstico de condiciones de salud.....	12
5.3. Metodología de evaluación periódica del SG-SST.....	13
5.4. Metodología de promoción y/o prevención de la salud	13
Evaluaciones médicas ocupacionales.....	13
Actividades específicas de promoción y prevención.	14
Sistemas de Vigilancia Epidemiológica	14
Estadísticas en Seguridad y Salud en el Trabajo	14
5.5. Metodología para la higiene industrial.....	14
Monitoreos ambientales.....	15
Saneamiento básico.	15
5.6. Metodología para la seguridad industrial.....	15
Señalización y demarcación de áreas.....	15
Programa de Inspecciones de Seguridad	15
6. PREVIO A LA PLANEACIÓN:	16
6.1.1. Caracterización de los servidores:	16
6.1.2. Caracterización de los empleos:.....	16
Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2019.....	17
6.1.3. Resultados de la medición de clima organizacional 2019.	19
6.1.4. Medición del estado de la gestión tecnológica en la información	20
6.1.5. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.....	20
7. Desarrollo del Plan SG-SST 2020	22
7.1. Estrategias del Plan Anual de SST 2020.	22
7.1.1. Estrategia de organización	22
7.1.2. Estrategia de Planificación	23
7.1.3. Estrategia de aplicación	23
7.1.4. Estrategia auditoria.....	23
7.1.5. Estrategia para mejoramiento	24
8. GESTIÓN DEL CAMBIO	24
8.1. Preparación y respuesta ante emergencias.....	24
8.2. Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.....	24
9. EVALUACIÓN DEL PLAN	25

9.1. Sistema de Gestión Institucional – SGI	25
9.2. Auditoria de cumplimiento del SG-SST	25
9.3. Sistema de Gestión Institucional – SGI	25
9.4. Indicadores	26

INTRODUCCIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander establecen, documenta, implementa, mantiene y mejora en forma continúa un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los requisitos del Decreto 1072 de 2015, Ley 1562 de 2012, Resolución 1016 de 1989 y demás normas legales aplicables. Esta Institución de Educación Superior en 48 años de existencia ha alcanzado reconocimiento en la región por la calidad de sus servicios educativos y por contribuir con la formación del talento humano requerido para el desarrollo tecnológico del país. Fue creada oficialmente el 23 de diciembre de 1963 mediante la ordenanza número 90 e inició labores académicas el año siguiente; su denominación fue Instituto Tecnológico Santandereano y su finalidad se orientó a formar a las personas para el proceso de producción y el manejo de personal demandados por la naciente industria nacional.

Dando cumplimiento al decreto 612 del 2018 y al sistema de planificación Institucional, es así como, en el marco de la planeación estratégica, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Institucional UTS, en concordancia con lo que persigue el MIPG organizado a partir de información oportuna y actualizada lo que permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y contratistas, por ende, en el bienestar de la comunidad uteista y los ciudadanos.

El plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo inicia con la detección de necesidades a partir de la aplicación del marco normativo y la articulación con el plan de previsión de recursos humanos, el sistema integrado de gestión, el plan institucional de capacitación, el plan de incentivos institucionales, el plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones PETI 2022, el sistema de control interno por consiguiente, aplica a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; de acuerdo con la normatividad establecida. Pero la articulación no solo ha sido con otros planes sino también en forma transversal con el fin de armonizar las competencias de las personas con la tecnología que tiene de apoyo para su productividad como el caso de las TIC, es así como se ha revisado para proyectar este plan, el decreto nacional 2573 de 2014 por el cual se establecen los lineamientos generales de la estrategia de gobierno en línea, se reglamenta parcialmente la ley 1341 de 2009 y se dictan otras disposiciones. Este decreto está orientado en su artículo 1 a definir los lineamientos dentro de la estrategia gobierno en línea para optimizar las tecnologías de la información y las comunicaciones que permitan la gestión y participación de un estado eficiente y participativo entre otros; incorporando conceptos como arquitectura empresarial para la gestión de tecnologías de la información.

La efectividad del Sistema depende de la calidad de la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos así mismo de la estructura de todo el Sistema de gestión, teniendo en cuenta la seguridad y salud en el trabajo. La Resolución 2646 del 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, y enmarcado en el artículo 2 de la Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006, la cual reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología y el Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología en Colombia.

Este plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo 2020 UTS, tomo como insumo los lineamientos del PETH 2022 Plan estratégico de Talento Humano el cual da

cumplimiento a los requerimientos de la dimensión de TH de MIPG:

I Etapa 1: Disponer de información es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

II Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) es un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la entidad identifica fortalezas y aspectos a mejorar.

Cuando una entidad diligencie dicha Matriz obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados:

- Básico Operativo: ubicarse en este nivel implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.
- Transformación: ubicarse en este nivel implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
- Consolidación: ubicarse en este nivel implica que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

1. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del proceso gestión del talento humano:

Leyes

Ley 9/ de 1979
Gobierno Nacional
Dicta medidas sanitarias

Ley 100/ de 1993
Gobierno Nacional
Crea e implementa el Nuevo Sistema de Seguridad Social.

Ley 776/ de 2002
Gobierno Nacional
Organización, administración y prestaciones en el SGRP

Ley 1010/ de 2006
Gobierno Nacional
Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral

Ley 1335/ de 2009
Gobierno Nacional
Prevención del consumo del tabaco

Ley 1562/ de 2012
Gobierno Nacional
Modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Ley 1566/2012
Gobierno Nacional
Dicta normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional

Decretos

Decreto 614/ marzo 14 de 1984
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Min. Protección Social).
Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

Decreto 1295/ de 1994
Gobierno Nacional
Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales

Decreto 1477/ de 2014
Ministerio del Trabajo
Expide la tabla de enfermedades laborales

Decreto 055/ de 2015
Ministerio de Salud y Protección Social
Reglamenta afiliación de estudiantes en práctica al Sistema General de Riesgos Laborales

Decreto 1072/ de 2015
Ministerio del Trabajo
Expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo

Decreto 472/ de 2015
Ministerio del Trabajo
Reglamentan los criterios de graduación de multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales

Resoluciones

Resolución 2400/ mayo 22 de 1979
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Min. Protección Social).
Establece algunas disposiciones sobre Vivienda, Higiene y Seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 2013/ junio 6 de 1986
Ministerio de trabajo y Protección Social (Min. Protección Social).
Reglamenta la Organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Resolución 1016/ marzo 31 de 1989
Ministerio de trabajo y Seguridad Social (Min. Protección Social).
Reglamenta la Organización y funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleados del país.

Resolución 1075/ de 1992
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Min. Protección Social).
Obliga a las empresas a realizar campañas de prevención de fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo.

Resolución 1401/ de 2007
Ministerio de la Protección Social (Min. Protección Social).
Regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2346/ de 2007
Ministerio de Trabajo y protección Social (Min. Protección Social).
Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 1956/ de 2008

Ministerio de la Protección Social (Min. Protección Social).
Adopta medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.

Resolución 2646/ de 2008
Ministerio de Protección Social (Min. Protección Social).
Define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Resolución 1409/ de 2012
Ministerio del Trabajo

Resolución 0312 de 2019
Ministerio del Trabajo
Define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

2. ALCANCE

El Plan del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo inicia con la detección de necesidades a partir de la aplicación del marco normativo y la articulación con El Plan de Previsión de Recursos Humanos, El Sistema integrado de gestión, El Plan Institucional de Capacitación, El Plan de Incentivos Institucionales, El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI 2022, El Sistema de control interno por consiguiente, aplica a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; de acuerdo con la normatividad establecida. Sus límites están enmarcados en las actividades para desarrollar y fortalecer las destrezas necesarias para la construcción de un proceso, constante y auto sostenido, de toma de conciencia hacia la seguridad personal, familiar y social. Busca la promoción del desarrollo humano, a través de la concientización individual sobre los recursos internos y externos con que cuentan. Paralelamente busca una formación continua en procesos técnicos y en control de pérdidas, fomenta y estimula el desarrollo de valores y cualidades positivas hacia la salud en el trabajo y seguridad, esencialmente habilidades que tienen que ver con la observación, las relaciones con sí mismos, con las personas y con el mundo que nos rodea, formando así personas críticas, solidarias, respetuosas, conscientes de la realidad y comprometidas con la transformación.

3. OBJETIVO GENERAL

Gestionar del sistema de seguridad y salud en el trabajo, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores y de la ejecución de actividades contratistas en las UTS, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano coordinado con la tecnología pertinente, contribuyendo a la sostenibilidad institucional.

3.1. Objetivos Específicos

- Proyectar actividades para el cumplimiento de la normatividad vigente y otros compromisos a los que se suscriba la institución en materia de riesgos laborales y de actividades desarrolladas por contratistas.
- Controlar continuamente los riesgos asociados al proceso misional, estratégico y de apoyo de las Unidades Tecnológicas de Santander, por medio de estrategias a partir de diagnósticos y evaluaciones con un equipo multidisciplinario que propende por la concientización individual sobre los recursos internos y externos con que se cuenta en el entorno institucional de la UTS.
- Fomentar continuamente una cultura de seguridad y salud en el trabajo a todos sus estudiantes, empleados, docentes, contratistas y visitantes, que permita la generación de valor por medio de actos y comportamientos seguros soportado en estrategias como la formación en procesos técnicos y en control de pérdidas, fomenta y estimula el desarrollo de valores y cualidades positivas hacia la salud en el trabajo y seguridad.
- Actualizar periódicamente el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en aras de un mejoramiento continuo, por medio de la articulación con el sistema integrado de gestión y de control interno institucional.

4. GLOSARIO

Acción correctiva: Acción que pretende corregir la causa de una no situación no deseable.

Acción de mejora: Acción para lograr mejoras en el desempeño de la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con la política organizacional.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar las causas de una situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización por su baja frecuencia.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Amenaza: Peligro de que un evento de origen natural, causado, o inducido por acción humana, ocurra y ponga en peligro vidas, lesiones u otros impactos en la salud, daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Autoreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones dañinas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica de una empresa.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando las fallas y buscando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud: El conjunto de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de los trabajadores.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Los factores que tienen el potencial de generar riesgos para la seguridad y salud. Por ejemplo: Las 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; Los procedimientos para la utilización de los agentes y; la organización de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil de los trabajadores que incluye la descripción de las características sociales y demográficas, 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.

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.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera al realizar una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: Situación de peligro o desastre que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios, o de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo y la probabilidad de que dicho riesgo ocurra.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal, parálisis total de las actividades y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción de una instalación.

Identificación del peligro: Proceso para entender si existe un peligro y definir las características de éste.

Indicadores de estructura: Medidas verificables de los recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del desarrollo e implementación del SGSST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido.

Matriz legal: Es la suma de los requisitos exigidos a la empresa para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mejora continua: Proceso de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en su desempeño.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,

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

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: Documento que presenta resultados o evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: Es el compromiso de la empresa de tener iniciativa y capacidad de anticipación para desarrollar acciones preventivas y correctivas, así como tomar decisiones para generar mejoras en el SGSST.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: La probabilidad de que ocurra uno o más eventos peligrosos y la severidad del daño que pueden causar.

Valoración del riesgo: Emitir un juicio sobre la tolerancia del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: La recopilación, análisis, interpretación y difusión continua y sistemática de datos enfocados en la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Fuente: Decreto 1072 de 2015

5. METODOLOGÍA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST 2020

5.1. *Metodología de planificación*

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos: Las Unidades Tecnológicas de Santander, han establecido, implementado y mantiene el “PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS”, para la continua identificación de los peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de las medidas de control necesarias.

En la identificación de peligros y evaluación de riesgos se tiene en cuenta:

- Actividades rutinarias y no rutinarias.
- Actividades de todo el personal que tenga acceso al lugar de trabajo incluyendo el personal de empresas contratadas.
- Comportamiento humano, las capacidades y otros factores humanos.
- Los peligros identificados originados fuera del lugar de trabajo, capaces de afectar adversamente a la seguridad y salud de las personas bajo el control de la empresa en el lugar de trabajo.
- Los peligros originados en las inmediaciones del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la Institución.
- La infraestructura, los equipos y los materiales en el lugar de trabajo.
- Las modificaciones en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo los cambios temporales y su impacto en las operaciones, procesos y actividades.
- Las obligaciones legales aplicables relativas a la evaluación de riesgos y la implementación de los controles necesarios.
- El diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria, los equipos, los procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas.

5.2. *Metodología de diagnóstico de condiciones de salud*

Las Unidades Tecnológicas de Santander cuentan con un diagnóstico de condiciones de salud, el cual es elaborado por los médicos especialistas en salud ocupacional contratados por prestación de servicios para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales en la institución.

5.3. Metodología de evaluación periódica del SG-SST

Anualmente se identifican las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo a partir de:

- La identificación de requisitos legales aplicables, los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- La identificación de amenazas con posibilidad de generar emergencias.
- La eficacia de las medidas de control implementadas para gestionar los riesgos.
- El diagnóstico de condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de tendencias de estadísticas de salud, enfermedad laboral y accidentalidad de la institución.

5.4. Metodología de promoción y/o prevención de la salud

Son acciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a las personas. Incluyen actividades de prevención, promoción y la vigilancia para el mantenimiento de la salud del trabajador, procurando que las condiciones de trabajo no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental. Para dar cumplimiento a los objetivos definidos las Unidades Tecnológicas de Santander desarrollará las siguientes estrategias y actividades:

Evaluaciones médicas ocupacionales.

La Institución garantiza la realización de exámenes médicos ocupacionales a todos sus colaboradores, con el propósito de identificar y prevenir lesiones o enfermedades que puedan afectar a los trabajadores de la Institución y que puedan sobrevenir como consecuencia de la clase de trabajo que realizan o del medio en que lo ejecutan, a través de:

- La definición de profesiogramas.
- La realización, según aplique, de las siguientes evaluaciones médicas ocupacionales:
 - Examen médico de ingreso.
 - Examen periódico.
 - Examen médico por reubicación y cambio de oficio.
 - Examen post-incapacidad.
 - Examen médico de retiro.

La custodia de las historias clínicas ocupacionales (en medio físico y electrónico) del personal de la Institución, es responsabilidad del médico contratista o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud Ocupacional contratada para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.

Bajo ninguna circunstancia se archivará información relacionada con historia clínica del

personal en las hojas de vida de los trabajadores, ni en ningún archivo de la Institución. La historia Clínica se conserva por un período mínimo de 20 años contados a partir de la última atención.

Actividades específicas de promoción y prevención.

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de condiciones de salud para la población Trabajadora de las Unidades Tecnológicas de Santander, para el año 2019, y con el propósito de crear en nuestros trabajadores una cultura de la prevención y el auto cuidado se han definido entre otras las siguientes actividades de promoción y prevención:

- Programas de riesgo cardiovascular
- Programa de pausas activas
- Programas de salud mental
- Fomento de estilos de vida y trabajo saludable.
- Actividades de conservación visual.
- Fomento de la actividad física para el mejoramiento de la salud.
- Actividades para la prevención del alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia
- Prevención del acoso laboral, violencia sexual y de género
- Jornadas de vacunación
- Jornadas de prevención de enfermedades

Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.

Las Unidades Tecnológicas de Santander ha establecido, implementado y mantiene los sistemas de vigilancia que incluyen actividades que tiene como objetivo la intervención en el ambiente de trabajo y el trabajador para detectar e implementar tratamientos oportunos y promover comportamientos y prácticas seguras en el desempeño de las diferentes actividades.

En la actualidad se cuenta con los siguientes sistemas de vigilancia epidemiológica:

- Sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de lesiones osteomusculares.
- Sistema de vigilancia epidemiológica para la conservación de la voz.
- Sistema de vigilancia epidemiológica para el control de riesgo psicosocial.

Estadísticas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Registrar en la base de datos las estadísticas de ausentismo laboral por causa de accidentes laborales y enfermedades laborales, la cual incluye entre otras, las variables de: ubicación por área de trabajo, sexo, edad, clasificación de las enfermedades laboral y accidentes de trabajo.

5.5. Metodología para la higiene industrial

Tienen por objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores

Monitoreos ambientales.

Con base en los resultados de la identificación de peligros, evaluación los riesgos y determinación los controles se realizan mediciones de higiene industrial de iluminación y ruido.

Los resultados de la identificación peligros y evaluación de los riesgos, y de las mediciones de higiene industrial son la fuente para la generación de planes de acción tendientes a gestionar los riesgos catalogados como no aceptables.

Saneamiento básico.

Se asegura la segregación y disposición final de residuos de acuerdo con los requisitos de ley mediante el Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos – PGIRS.

5.6. Metodología para la seguridad industrial

Las actividades de seguridad industrial tienen como objetivo la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores que estando presentes en los lugares de trabajo tiene el potencial de ocasionar accidentes de trabajo.

Señalización y demarcación de áreas.

La institución ha diseñado e implementado un estudio técnico para la señalización y demarcación de áreas y trabajos con el objetivo de llamar la atención sobre los objetos o situaciones que pueden provocar peligros así como para indicar el emplazamiento de dispositivos y equipos y de ésta manera advertir y mostrar a tiempo los posibles riesgos presentes en las diferentes áreas laborales y trabajos realizados.

Programa de Inspecciones de Seguridad

Las Unidades Tecnológicas de Santander, cuentan con un procedimiento de inspecciones de seguridad el cual define y establece la metodología para la realización de inspecciones de seguridad en las áreas de trabajo con el fin de identificar peligros que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores planta, docentes, contratistas y estudiantes de la institución.

El procedimiento incluye un cronograma anual de inspecciones que evalúa:

- Botiquines
- Extintores
- EPP
- Seguridad Áreas
- Seguridad Sedes

A su vez el procedimiento incluye el diligenciamiento de un registro de inspecciones en el cual se establece el plan de acción y seguimiento para el control de los hallazgos detectados.

Procedimiento para la verificación de EPP

Las Unidades Tecnológicas de Santander cuentan con un procedimiento de verificación de EPP que controla el uno de los mismos garantizando la protección efectiva de los trabajadores y/o contratistas durante su exposición a los peligros ocupacionales.

Este procedimiento permite el registro de observaciones sistemáticas para identificar los peligros, riesgos o condiciones y actos inseguros en el lugar de trabajo y establecer las medidas correctivas que permitan mejorar las condiciones de trabajo, reducir y evitar la exposición de riesgos, que puedan afectar la salud y seguridad del trabajador, por consiguiente la prevención de accidentes.

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN:

6.1.1. Caracterización de los servidores:

El SG-SST actualiza anualmente el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las Unidades Tecnológicas de Santander la cual contiene entre otros datos: la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, sexo, cargo, tipo de vinculación, experiencia laboral, como el principal insumo para la administración del Talento Humano desde la gestión de SST.

6.1.2. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

Número de empleos en la entidad

Niveles	Planta global
Directivo	19
Asesor	1
Profesional	51
Técnico	4
Asistencial	23
Total	98

Fuente: Gestión de la Dirección Administrativa de Talento Humano. Corte a enero 2019

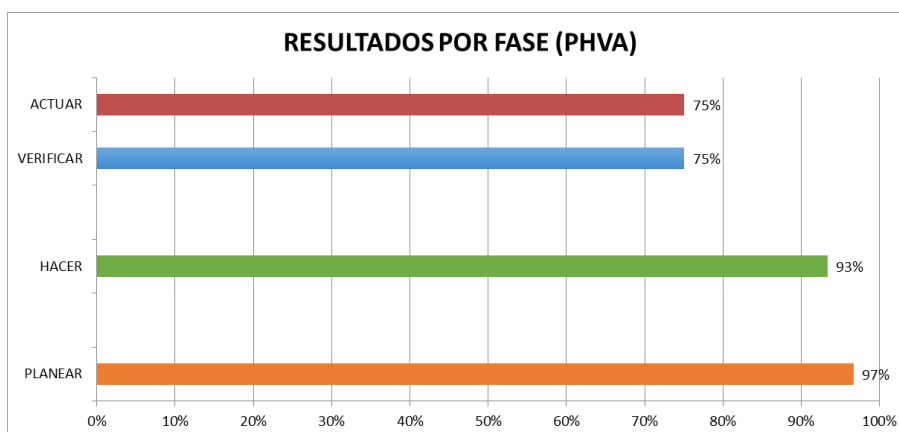
Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección Administrativa de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2019.

6.1.3. Diagnóstico Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Empresa:	UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER		
Nit:	890208727		
Dirección:	Calle los estudiantes No 9-82		
Nombre del Contacto	CLAUDIA MILENA TORRES FIALLO		
e-Mail	saludocupacional@correo.uts.edu.co		
Celular	3002241224		
RESULTADOS EVALUACION			
PLANEAR	Estandar 1	RECURSOS (10%)	100%
	Estandar 2	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	93%
HACER	Estandar 3	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	100%
	Estandar 4 Y 5	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	87%
VERIFICAR	Estandar 6	VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRAB	75%
ACTUAR	Estandar 7	MEJORAMIENTO (10%)	75%
			91,25



Fuente: Aplicación diagnóstica realizada y certificada por la ARL Seguros Bolívar. Corte Noviembre de 2019

El diagnóstico del SG-SST está regulado por el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, el cual determina el camino que la institución debe trazar en cuanto a lo que el SG-SST respecta, y permite marcar las pautas a desarrollar en el plan de trabajo anual. Con éste diagnóstico se define con exactitud en qué áreas se debe intervenir y cuáles son las prioridades de acción.

Esta evaluación contribuye a la mejora continua en el sistema integral de gestión y permite ser la estructura para la toma de las decisiones necesarias y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la institución.

6.1.4. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

I. FASE I. AUTODIAGNÓSTICOS

No. POLÍTICA	AUTODIAGNÓSTICO	% PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
1	Gestión Talento Humano	76.7 %
2	Integridad	50 %
3	Direccionamiento Planeación	88 %
4	Plan Anticorrupción	88.9 %
5	Gestión Presupuestal	93.5 %
6	Gobierno Digital	17.3 %
7	Defensa Jurídica	80.1 %
8	Servicio Ciudadano	79.2 %
9	Trámites	91 %
10	Participación Ciudadana	25%
11	Rendición de Cuentas	59.1%
12	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	92.6%
13	Gestión Documental	87.6%
14	Transparencia Acceso a la Información	92%
15	Control Interno	88.2%

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte Noviembre de 2019

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 76.7 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

Identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta la medición de los resultados de la matriz de autodiagnóstico de GETH, con sus respectivas rutas de creación de valor, las cuales son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles, en la siguiente tabla se agrupan algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la gestión estratégica del talento humano.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	75	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	83
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	71
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	79
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	78	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que es tá orientado al logro	81
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	73
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	71
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	80	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	75
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	84
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	79	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	81
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	77
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	73	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	73

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte Noviembre de 2019

6.1.5. Resultados de la medición de clima organizacional 2019.

La prevención de riesgos psicosociales es una oportunidad de mejora, y tan sólo es la punta del iceberg de un objetivo más valioso y ambicioso como lo es la promoción del bienestar y la calidad de vida de los colaboradores al interior de una organización.

Bajo este principio el Ministerio de Protección Social en Colombia expidió la Resolución 2646 del 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Por tal razón la primera acción en la búsqueda de gestionar e intervenir los factores de riesgo psicosocial es la evaluación de los factores psicosociales seguido de la retroalimentación de los resultados y hallazgos al equipo de trabajo teniendo presente la priorización de intervención por parte de las empresas, siempre bajo una mirada integral que permita alinear las intervenciones a las políticas organizacionales y a la planeación estratégica de la misma con el fin de que las acciones cuenten con apalancamiento desde la estructura orgánica y con ello se garantice o se favorezca su consolidación e igualmente su mantenimiento en el tiempo.

Las relaciones sociales en la institución están relativamente bien, donde posiblemente existan lazos de amistad interpersonales fuertes y los trabajadores perciben apoyo de sus compañeros de trabajo, sin embargo es importante resaltar que en ambos grupos ocupacionales del estudio realizado, la dimensión características de liderazgo está en riesgo medio lo que puede estar indicando que los subordinados no perciben de adecuada manera el liderazgo de sus Jefes.

Existe carencia por parte de los trabajadores en cuanto al rol que desempeña en la organización, por tanto es importante establecer medidas de intervención enfocadas a disminuir dicho riesgo.

En lo que refiere a las exigencias que el trabajo impone a los trabajadores a nivel cuantitativo, cognitivo y emocional, no es generador de respuestas de estrés.

Existe un clima laboral alto en la institución y que los trabajadores se sienten a gusto con la mayoría de aspectos intralaborales y los mimos son el eje del bienestar laboral.

La propuesta de intervención está enmarcada para intervenir en los tres factores:

- Los factores intra laborales
- Los factores extra laborales
- Los aspectos individuales y estrés.

En este orden de ideas se propone trabajar implementando programas o planes de capacitación, con el fin de tener objetivos claros, definidos y no realizar capacitaciones sueltas que no apunten a solucionar problemáticas específicas. De igual manera, se propone trabajar desde la parte de desarrollo organizacional y de gestión humana, fortaleciendo los procesos y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.

6.1.6. Medición del estado de la gestión tecnológica en la información

Actualmente la Información es considerada el activo más importante de las instituciones y organizaciones, lo que exige entonces un gran compromiso de la alta dirección para diseñar y aplicar políticas, cuyo objetivo sea el de proteger y salvaguardar este recurso y hacerlas más productivas. Dichas políticas son pensadas en la norma ISO 27001 de los sistemas de gestión de seguridad de la información. Es claro que para que las políticas se cumplan a cabalidad, se requiere de compromiso de las personas, siendo estas las más importantes en el proceso de asimilación de estas políticas. Las razones que se exponen a continuación describen la finalidad de tener políticas de TI implementadas en las Unidades Tecnológicas de Santander:

- Para hacer cumplir normativas legales y cuidar el buen nombre de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Indicar que se puede y que no hacer con los recursos que las Unidades Tecnológicas de Santander asignan a las personas.
- Clarificar responsabilidades y deberes con respecto a la información que se genera en las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Tener claro el concepto de propiedad intelectual de la información generada en las Unidades Tecnológicas de Santander. PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES UNIDADES TECNÓLOGICAS DE SANTANDER - UTS 9 Las políticas que se describen a continuación deben ser parte fundamental del cumplimiento de los deberes y obligaciones tanto de empleados como de estudiantes de la institución.

6.1.7. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano:

Por ello, a continuación se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2018.

No.	OPERACIÓN			AUTODIAGNOSTICO 2018	ACTIVIDAD DE TRABAJO	QUE SE VA A MEJORAR	METODOLOGIA Y ESTRATEGIA	RECURSOS
	CICLO GESTION PHVA	DIMENSION	POLITICAS					
1	CORAZÓN MIPG	TALENTO HUMANO	Gestión de Talento humano	76,7	Elaborar e implementar el plan estrategico de talento humano en un 100%	<p>Incluir el Plan de bienestar e incentivos en el Plan Estratégico de Talento Humano.</p> <p>Inclur en el Plan de Bienestar el temas de Cambio organizacional.</p> <p>Realizar la intervención de mejoramiento que permita corregir los resultados producto de las mediciones de clima laboral que se realizan cada dos años</p>	<p>Iniciar con la proyección y elaboración del Plan Estrategico de Talento Humano, el cual permitira contar con una herramienta que describa, organice y estructure las actividades que lidera la Dirección Administrativa de Talento Humano, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar a sus dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano. /Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano</p>	<p>Para la implementacioon del Plan Estretegico de Talento Humano se requiere de los siguientes recursos: 1. Recursos de Personal: Se requiere de la contratacion de un (01) profesional persona natural para la fase de proyeccion y estructuracion del plan. 2. Recursos fisicos:</p>

Fuente: Elaboración propia Proceso de Gestión Humana. Corte Noviembre de 2019

7. Desarrollo del Plan SG-SST 2020

7.1. Estrategias del Plan Anual de SST 2020.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2020, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Seguridad y Salud en el Trabajo) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Estas estrategias se definen a continuación:

7.1.1. Estrategia de organización

Las siguientes son las actividades a desarrollar:

- Revisión y socialización del SG-SST
- Conservación de la Documentación
- Revisión y divulgación de la política de SST de las UTS
- Revisión y divulgación de la política de alcohol y sustancias psicoactivas de las UTS, según normatividad legal vigente.
- Identificación de los recursos económicos asignados para la implementación del SG - SST.
- Inducción, reinducción y capacitación del SG - SST al personal de las UTS.
- Parametrización de la documentación correspondiente al SG -SST utilizando los lineamientos establecidos por el SIGUTS
- Actualización seguimiento al cumplimiento de la matriz de requisitos legales.
- Revisión y divulgación del Reglamento de Higiene y Seguridad.

- Acompañamiento del COPASST

7.1.2. Estrategia de Planificación

Las siguientes son las actividades a desarrollar:

- Parametrización del procedimiento para la identificación de Peligros y Riesgos de las UTS.
- Actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos de las UTS
- Actualizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS con base en la normatividad legal vigente.
- Realización de la estadística de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral.
- Coordinar la realización de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores de las UTS
- Diagnóstico de la condición de salud de la población trabajadora de las UTS.

7.1.3. Estrategia de aplicación

Las siguientes son las actividades a desarrollar:

- Acompañamiento PGIRS
- Notificación de los AT a la ARL
- Investigación de accidentes de trabajo.
- Realización de la estadística de accidentes y de incidentes de trabajo.
- Aplicación del procedimientos y formatos de Inspecciones de Seguridad
- Acompañamiento a la implementación de las acciones derivadas del mantenimiento de infraestructura y equipos.
- Aplicación del procedimiento de verificación de EPP.
- Señalización Institucional.
- Implementación del Plan de Emergencia Institucional PEI.
- Implementar el SVE para la gestión integral de factores de riesgo psicosociales.
- Implementar el SVE para la prevención de los Desórdenes Músculo-esqueléticos.
- Implementar el SVE para el manejo de la voz
- Coordinación de la reubicación de los trabajadores con incapacidad temporal, permanente parcial o por solicitud del médico laboral de la EPS o ARL.

7.1.4. Estrategia auditoria

Las siguientes son las actividades a desarrollar:

- Seguimiento y evaluación de la gestión.

7.1.5. Estrategia para mejoramiento

Las siguientes son las actividades a desarrollar:

- Establecimiento de acciones preventivas y correctivas a partir de los seguimientos, evaluaciones y de investigaciones de ATEL.

8. GESTIÓN DEL CAMBIO

Para efectos de la Gestión del Cambio, con la participación de los miembros del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, se identifican los peligros y riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, asociados con los cambios en la institución, el sistema de gestión o sus actividades antes de la incorporación de dichos cambios.

8.1. Preparación y respuesta ante emergencias

Las Unidades Tecnológicas de Santander ha establecido, implementado y mantiene el Plan de emergencias institucional - PDEI", para identificar situaciones de emergencia potenciales y responder a dichas situaciones, planificando la respuesta ante emergencias. Mediante este documento la institución asegura la respuesta ante situaciones de emergencia reales y previene o mitiga las consecuencias adversas asociadas así como la realización de pruebas periódicas para responder a las situaciones de emergencia detectadas (simulacros).

8.2. Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales

De conformidad a lo establecido en la Resolución 1401 de 2007, la institución ha establecido, implementado y mantiene el PROCEDIMIENTO REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES Y ACCIDENTES Y DE TRABAJO (P-GA-21), el cual permite establecer las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

El procedimiento es de aplicación a todos los incidentes y accidentes de trabajo que tengan lugar en las instalaciones de la Institución o fuera siempre y cuando se demuestre que se encontraba en la ejecución de sus actividades, sean de personal propio, personal de contratistas, visitantes o de cualquier persona que se encuentre en el área de trabajo y permite:

- Identificar y documentar cualquier deficiencia el SG-SST.
- Implementar las acciones preventivas, correctivas o de mejoras necesarias.

- Comunicar las conclusiones a los representantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y atender sus recomendaciones.
- Informar los resultados a las personas directamente asociadas con las causas o controles de los eventos, para que se implementen las medidas correctivas necesarias.
- Suministrar información al proceso de evaluación que hace la oficina de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

9.1. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

9.2. Auditoria de cumplimiento del SG-SST

Las Unidades Tecnológicas de Santander han establecido, implementado y mantiene el PROCEDIMIENTO AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO (P-EV-06) que evalúa anualmente el cumplimiento de todos los componentes del SG-SST.

El proceso de auditorías implementado permite determinar:

- Si el SG- SST es conforme o no con lo planificado.
- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- La competencia y capacitación de los trabajadores.
- La prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- El alcance y aplicación de la seguridad y salud en el trabajo en los proveedores y contratistas.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- La evaluación del SG-SST por parte de la dirección de la institución.

9.3. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la

Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

9.4. Indicadores

Las Unidades Tecnológicas de Santander han establecido los indicadores cualitativos y cuantitativos para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST de acuerdo a lo establecido en los requisitos legales vigentes.

El SG-SST se evalúa por medio de indicadores, los cuales mostrará el grado de efectividad de las medidas de prevención y control establecidas; constituyéndose en la base de futuros ajustes y/o modificación, aplicables al dinamismo propio del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PLAN DE TRABAJO SG-SST - 2020

OBJETIVO: Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades en las UTS, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo, de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de la comunidad uteista

FASES DEL SISTEMA	ELEMENTOS DEL SISTEMA	ACTIVIDAD	REQUISITO LEGAL	META	INDICADOR	PERIODO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE UTS
1. ORGANIZACIÓN	DOCUMENTACIÓN	1. Revisión y socialización del SG-SST	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.4	Revisar y socializar el SG-SST Implementar el SG-SST	Documento Verificable: Registro de revisión y de socialización. $x = A / B * 100$ A= N° de actividades desarrolladas B = N° de actividades programadas	PRIMER SEMESTRE FEBRERO/DICIEMBRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		1.1 Conservación de la Documentación	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.13	Adoptar la tabla de retención documental en el SG-SST.	Documento Verificable: Aplicación de la tabla de retención documental en los archivos de SST.	PERMANENTE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
	POLÍTICA	2. Revisión y divulgación de la política de SST de las UTS	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.6	Revisión de la política de SST de las UTS Socializar la política de SST de las UTS	Documento Verificable: Política de SST de las UTS aprobado por la dirección. Documento Verificable: Registro de la socialización y evidencia de publicación	PRIMER SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		3. Revisión y divulgación de la política de alcohol y sustancias psicoactivas de las UTS, según normatividad legal vigente.	Circular 038 de 2010, numeral 4.	Revisar la política de alcohol y sustancias psicoactivas de las UTS Socializar la política de alcohol y sustancias psicoactivas de las UTS	Documento Verificable: Política de alcohol y sustancias psicoactivas de las UTS aprobado por la dirección. Documento Verificable: Registro de la socialización y evidencia de publicación	PRIMER SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	RECURSOS	4. Identificación de los recursos económicos asignados para la implementación del SG - SST.	Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.8, numeral 4.	Revisar el presupuesto institucional asignado para el cumplimiento del SG -SST.	Documento Verificable: Identificación de los recursos destinados para SST en el presupuesto institucional	PRIMER SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		4.1 Inducción, reintroducción y capacitación del SG - SST al personal de las UTS.	Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.11	Desarrollar las actividades de inducción, reintroducción y capacitación de SST al personal de las UTS.	N° de actividades desarrolladas	PERMANENTE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	RESPONSABILIDADES	5. Parametrización de la documentación correspondiente al SG -SST utilizando los lineamientos establecidos por el SIGUTS	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.8, numeral 3, artículo 2.2.4.6.12	Parametrizar la documentación correspondiente al SG-SST	Documentos Verificables: SG-SST, procedimientos y formatos codificados y publicados en la base documental institucional.	CUANDO SE REQUIERA	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST
		6. Actualización seguimiento al cumplimiento de la matriz de requisitos legales.	Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.8, numeral 15.	Actualizar la matriz de requisitos legales del SG -SST.	Documentos Verificables: Matriz de requisitos legales SG -SST	SEGUNDO SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	7. Revisión y divulgación del Reglamento de Higiene y Seguridad.	Código sustantivo del trabajo, artículo 348 y 349.	Revisar y divulgar el Reglamento de Higiene y Seguridad de las UTS Socializar el Reglamento de Higiene y Seguridad de las UTS	Documento Verificable: Reglamento de Higiene y Seguridad de las UTS aprobado por la dirección. Documento Verificable: Registro de la socialización y publicación del documento.	PRIMER SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	COPASST	8. Acompañamiento del COPASST	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.9.	Garantizar la realización del 100% de las reuniones programadas de COPASST para 2020	$x = A / B * 100$ A= N° de reuniones ejecutadas B = N° de reuniones programadas	PERMANENTE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST

2. PLANIFICACIÓN	DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	9. Actualización del procedimiento para la identificación de Peligros y Riesgos de las UTS.	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.15	Parametrizar el documento en el SIGUTS	Documento Verificable: Procedimiento estandarizado, aprobado y socializado	SEGUNDO SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		10. Actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos de las UTS	GTC 45 de 2012.	Revisar y actualizar la Matriz de Peligros y Riesgos de las UTS.	Documento Verificable: Matriz de Identificación de Peligros Biomecánicos, Valoración de Riesgos y Establecimiento de Controles.	SEGUNDO SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	DIAGNÓSTICO Y CONSERVACIÓN DE LA SALUD	12. Actualizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS con base en la normatividad legal vigente.	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.12	Actualizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS.	Documento verificable: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS.	PRIMER SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		13. Realización de la estadística de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral 2020	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.21, numeral 10.	Establecer la estadística de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral	Documento verificable con el análisis estadístico de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral	DICIEMBRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		14. Coordinar la realización de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores de las UTS	Resolución 2436 de 2007.	Realizar el 100% de los exámenes de ingreso del personal de planta de las UTS. Realizar los exámenes periódicos al personal de planta de las UTS.	$x = A / B * 100$ A= N° EMI de trabajadores de planta B = N° de trabajadores de planta contratados en el 2020 $x = A / B * 100$ A= N° EMP de trabajadores de planta B = N° de trabajadores de planta antiguos	I SEMESTRE Y II SEMESTRE SEGUNDO SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		15. Diagnóstico de la condición de salud de la población trabajadora de las UTS.	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.12, numeral 4.	Documentar la condición de salud de la población trabajadora de las UTS a partir de los resultados de las EMO.	Documento verificable: Informe de condición de salud de la población trabajadora de las UTS.	I SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
3. APLICACIÓN	HIGIENE INDUSTRIAL SANEAMIENTO BÁSICO	16. Desarrollo del Plan de Austeridad y Gestión Ambiental	Resolución 754 de 2014.	Implementar el Plan de Austeridad y Gestión Ambiental	Documento Verificable: Informe de seguimiento	DICIEMBRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COMITÉ AMBIENTAL
	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO	17. Notificación de los AT a la ARL	Decreto 2851 de 2015	Notificar el 100% de los AT a la ARL	$x = A / B * 100$ A= N° de AT notificados B = N° de AT presentados	CUANDO SE SEQUIERA	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		18. Investigación de accidentes de trabajo.	Resolución 1401 de 2007	Investigar todos los accidentes de trabajo que se presenten en el UTS.	$x = A / B * 100$ A= N° de AT investigados B = N° de AT	CUANDO SE SEQUIERA	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		19. Realización de la estadística de accidentes y de incidentes de trabajo.	Decreto 1072, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.21	Establecer la estadística de accidentes y de incidentes de trabajo.	Documento verificable con el análisis estadístico de accidentes y de incidentes de trabajo.	DICIEMBRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	INSPECCIONES DE SEGURIDAD	20. Aplicación del procedimientos y formatos de Inspecciones de Seguridad	Resolución 1016 de 1989, artículo 11; NTC 4114.	Aplicar el procedimiento y formatos de Inspecciones de Seguridad	Documento Verificable: Procedimiento y formatos de inspecciones de seguridad diligenciados	I - II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		21. Revisión exposición caída en alturas	Resolución 1409 de 2012; Resolución 3368 de 2014	Analizar el riesgo de caída en alturas en los procesos desarrollados en las UTS	Documento Verificable: Informe de riesgo y propuesta de controles	II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	MANTENIMIENTO	22. Acompañamiento a la implementación de las acciones derivadas de las inspecciones de seguridad relacionadas con mantenimiento de infraestructura y equipos.	Resolución 1016 de 1989, artículo 11.	Acompañar a las oficinas gestoras para la implementación de las acciones derivadas de las inspecciones de seguridad relacionadas con mantenimiento de infraestructura y equipos.	Documento Verificable: Informes, solicitudes y correos a infraestructura	CUANDO SE SEQUIERA	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	EPP	23. Procedimiento verificación de EPP.	Decreto 1072 de 2015, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.24, numeral 5.	Implementar el procedimiento verificación de EPP	Documento Verificable: Procedimiento verificación de EPP	I - II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
DEMARCACIÓN Y SEÑALIZACIÓN	24. Señalización Institucional.	Resolución 1016, artículo 11, numeral 17.	Realizar la gestión para la adquisición de la señalización institucional.	Documento Verificable que evidencie la gestión para la adquisición de la señalización institucional.	I SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST	

	REPUESTA ANTE EMERGENCIAS	25. Implementación del Plan de Emergencia Institucional PEI.	Decreto 1072, Sección 4, Capítulo 6, artículo 2.2.4.6.25, numeral 6.	Revisar actualizar e implementar las actividades del PEI	Documento Verificable: PEI Y CRONOGRAMA PEI	II SEMESTRE 2020	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	26. Implementar el SVE para la gestión integral de factores de riesgo psicosociales.	Resolución 2646 de 2008.	Desarrollar las actividades propuestas en el SVE para la gestión integral de factores de riesgo psicosociales.	$x = A / B * 100$ A= N° de actividades desarrolladas B = N° de actividades programadas	ENERO A DICIEMBRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		27. Implementar el SVE para la prevención de los Desórdenes Músculo-esqueléticos.	Resolución 1016 de 1989, artículo 10, numeral 2; Guías de atención integral en seguridad y salud en el trabajo (GATISST)	Desarrollar las actividades propuestas en el SVE para la prevención de los Desórdenes Músculo-esqueléticos.	$x = A / B * 100$ A= N° de actividades desarrolladas B = N° de actividades programadas	ENERO A DICIEMBRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
		28. Implementar el programa de manejo de la voz	Resolución 1016 de 1989, artículo 10, numeral 2	Documentar el programa para el manejo de la voz. Desarrollar las actividades propuestas en el programa para el manejo de la voz	Documento Verificable: SVE para el manejo de la voz. $x = A / B * 100$ A= N° de actividades desarrolladas B = N° de actividades programadas	I SEMESTRE II SEMESTRE	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
	REUBICACIÓN LABORAL	29. Coordinación de la reubicación de los trabajadores con incapacidad temporal, permanente parcial o por solicitud del médico laboral de la EPS o ARL.	Ley 776 de 2002, artículo 8.	Reubicar el 100% los trabajadores con incapacidad temporal, permanente parcial o por solicitud del médico laboral de la EPS o ARL	$x = A / B * 100$ A=N° de trabajadores reubicados B=N° de trabajadores que solicitaron reubicación por incapacidad temporal	CUANDO SE SEQUIERA	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
4. AUDITORÍA Y REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	DESARROLLO DE INDICADORES	30. Seguimiento y evaluación de la Gestión en SST.	Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.19.	Realizar la revisión del cumplimiento del plan de trabajo del SG-SST 2020	Documento Verificable: Acta revisión por la dirección	II SEMESTRE 2020	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST
5. MEJORAMIENTO	ESTABLECIMIENTO DE ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	31. Establecimiento de acciones preventivas y correctivas a partir de los seguimientos, evaluaciones y de investigaciones de ATEL.	Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.4.6.19.	Establecer acciones preventivas y correctivas a partir de los seguimientos, evaluaciones y de investigaciones de ATEL	Número de acciones preventivas y correctivas desarrolladas	CUANDO SE SEQUIERA	COORDINACIÓN DE GRUPO DE SST COPASST

Proyectó y Elaboró: Claudia Milena Torres Fiallo
 Coordinadora de Grupo SST
 Licencia Resolución 11139 Secretaría Departamental

Revisó y aprobó: Ph.D. Omar Lengerke Pérez
 Rector - Representante Legal