

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Enero 2023

Gestión del Talento Humano



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO



TABLA DE CONTENIDO

.....	0
1. INTRODUCCIÓN	2
2. ALCANCE	2
3. DEFINICIONES	2
4. MARCO NORMATIVO	4
5. DISEÑO Y DESARROLLO.....	5
6. POLÍTICAS Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	5
6.1. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	5
6.2. Objetivos SG-SST	6
7. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO – IDIGER.....	6
7.1. Director General.....	6
7.2. Jefes de dependencias: Subdirectores, jefes de oficinas y asesor de Comunicación y supervisores de contrato	7
7.3. Servidores públicos:	8
7.4. Contratistas de prestación de servicios.....	8
7.5. Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo – Profesional Universitario 219-12 Gestión de Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo.	8
7.6. Brigada de Emergencias:	9
7.7. Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) 10	
8. PROGRAMAS.....	10
8.1. Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo:	10
8.2. Programa de Higiene y Seguridad Industrial.....	11
8.3. Subprograma de Trabajo Seguro en Alturas	11
9. ANTECEDENTES PLAN DE TRABAJO	12
9.1. Evaluación Estándares Mínimos SG-SST.....	12
9.2. Condiciones de Salud	13
9.3. Identificación de Peligros y Riesgos Ocupacionales	18
9.4. Mediciones Higiénicas Ambientales:.....	19
9.5. Resultados Batería Riesgo Psicosocial 2021	21
9.6. Indicadores.....	23
9.7. Estadística de Accidentalidad	24
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DEL SGSST:	24
10.1. Presupuesto:	24

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad a la Ley 1562 de 2012, por medio de la cual se modificó el Sistema General de Riesgos Laborales, se estableció que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud debe constituirse en un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluya una planificación, una política, una evaluación, y las acciones de mejora con el objetivo de prever, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que se deriven de su labor y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Es así como, el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, hace parte de la etapa de planificación de dicho sistema, establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015. Obligaciones de los empleadores, Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST: *“El empleado 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”*, que para el efecto se complementa en la Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del SG-SST.

Por lo anterior, el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático IDIGER, comprometido con la prevención de los riesgos laborales y la protección y promoción integral de la salud de los (las) servidores(as) de la Entidad y teniendo en cuenta la importancia de mejorar y mantener las condiciones y el ambiente laboral a través de acciones de promoción para conservar y mejorar el bienestar físico, mental, social e integral, de tal forma que se evite la materialización de los riesgos laborales como son los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales a través del área funcional de Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo anualmente define las metas, los recursos, las actividades y los responsables de la ejecución de estas, a través del Plan de Acción de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo tanto, en el presente documento se evidenciará la metodología y los insumos necesarios para la construcción final del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la presente vigencia.

2. ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a los (as) servidores (as) de todas de las sedes, dependencias y procesos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático IDIGER.

3. DEFINICIONES

ACCIDENTE DE TRABAJO. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de



órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

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

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, artículo 3).

COPASST Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

ENFERMEDAD LABORAL. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012, artículo 3).

EXÁMENES LABORALES. Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen laboral o no.

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

INCIDENTE. "Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos". Resolución No.1401 de 2007.

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

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO. Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 27, Decreto 107/2015).

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 28, Decreto 107/2015).

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 34, Decreto 107/2015).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Artículo 2.2.4.6.3 Decreto 1072/2015).

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 puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Artículo 2.2.4.6.4. Decreto 1072/2015).

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

Las demás definiciones aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), pueden ser consultadas en el Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones del Decreto 1072/2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

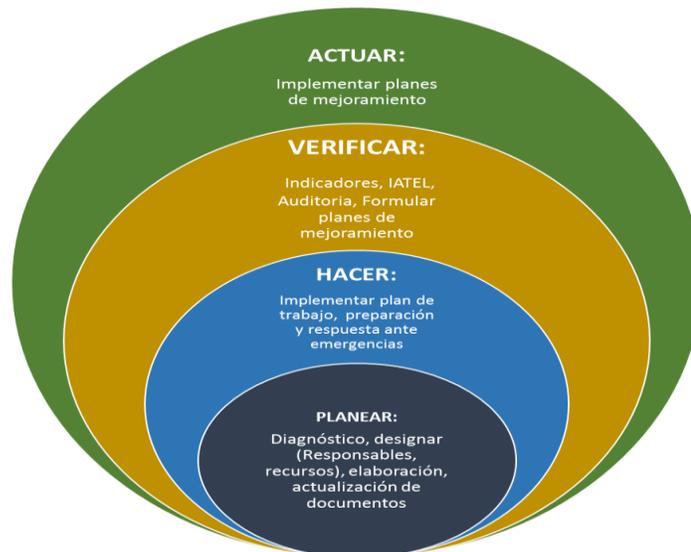
4. MARCO NORMATIVO

La matriz legal en la cual se relaciona la normativa vigente relacionada con el SG-SST se encuentra publicada para su consulta en el siguiente enlace.

5. DISEÑO Y DESARROLLO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador, los (las) servidores(as), contratistas de prestación de servicios, proveedores y visitantes en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones, el entorno laboral, la identificación de peligros, la valoración y control de los riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, desde el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático para abordar la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los (las) servidores(as), a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.



6. POLÍTICAS Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Se encuentra disponible para consulta a través del siguiente enlace:

<https://www.idiger.gov.co/documents/20182/1258144/Pol%C3%ADtica+y+Objetivos+SST+2022.pdf/f69bcae5-e82c-40ae-809c-db48dda23876>

6.1. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, entidad Responsable del Sistema Distrital de Gestión de Riesgo y Cambio Climático - SDGR-

CC, interesado en proteger la seguridad e integridad de los servidores, contratistas, usuarios y demás partes involucradas, se compromete a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos existentes mediante el cumplimiento de la normatividad vigente en la materia.

Por lo tanto, la Dirección General y todos los niveles jerárquicos de la entidad propenderán por mantener ambientes de trabajos seguros, previniendo y mitigando la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la asignación de recursos financieros, técnicos y humanos para el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2. Objetivos SG-SST

- Identificar los peligros con la participación de los funcionarios y contratistas de prestación de servicios, realizar la evaluación y control de los riesgos desde Seguridad y Salud en el Trabajo a aquellos que son prioritarios para el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, de conformidad a los recursos disponibles.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la cultura del autocuidado y autogestión, mediante el establecimiento de acciones encaminadas hacia la mejora continua.
- Cumplir con la normatividad legal vigente en el marco de Riesgos Laborales, aplicable al Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático

7. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO – IDIGER

7.1. Director General

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
- Asignación y comunicación de responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Rendición de cuentas al interior de la entidad: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera

bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

- Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de 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.
- 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.
- Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- Participación de los colaboradores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

7.2. Jefes de dependencias: Subdirectores, jefes de oficinas y asesor de Comunicación y supervisores de contrato

- Verificar la afiliación de la ARL de sus colaboradores antes de iniciar actividades.
- Motivar las asistencias a las capacitaciones, actividades entre otras en SST a sus colaboradores.
- Reportar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales al área encargada
- Participar y firmar las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de sus colaboradores.
- Verificar el cumplimiento de las normas, protocolos, procedimientos en SST establecidas en la entidad.
- Participar y diseñar normas, protocolos, procedimientos en SST en que caso que se requiera.
- Informar oportunamente a la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios – Gestión de Talento Humano, todas las novedades derivadas de los contratos de prestación de servicio.
- Verificar que los servidores y contratistas de prestación de servicios cuenten y porten los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad.
- Garantizar la postulación de los servidores para conformación del comité de

- convivencia laboral, COPASST y brigadas de emergencias.
- Verificar el cumplimiento de las actividades del comité convivencia laboral, COPASST y brigadas de emergencias
 - Reportar actos y condiciones inseguras

7.3. Servidores públicos:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la Entidad.
- Informar oportunamente a la Subdirección corporativa y Asuntos disciplinarios – Gestión de Talento Humano, COPASST acerca de los peligros y riesgos latentes en su lugar de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- Participar en las actividades de promoción y prevención en SST determinadas por la Entidad, para mantener y mejorar las condiciones de salud de los colaboradores.
- Participar en la investigación de accidentes de trabajo, y/o apoyar la investigación de accidentes de trabajo sufridos por algún compañero o colaborador de su dependencia.
- Asistir a la IPS asignada por la ARL para la atención después de un accidente de trabajo y seguir las recomendaciones médicas suministradas por el médico de la ARL.
- Participar y diseñar normas, protocolos, procedimientos en SST en que caso que se requiera.
- Solicitar, leer el manual o instructivo usar adecuadamente, inspeccionar antes de uso, realizar limpieza o cambio de los elementos de protección personal.

7.4. Contratistas de prestación de servicios

- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes.
- Informar al Grupo de Talento Humano de la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios, los incidentes o accidentes de trabajo dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su ocurrencia y contribuir con la respectiva investigación, salvo fuerza mayor o caso fortuito.
- Usar adecuadamente los elementos de protección personal cuando ello se requiera, conforme a lo dispuesto por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST.

7.5. Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo – Profesional Universitario 219-12 Gestión de Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Diseñar, implementar, ejecutar, evaluar, actualizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST que se adelanten en la Entidad, atendiendo a las normas legales vigentes.
- Realizar la implementación, seguimiento, evaluación y actualización de las actividades que permitan el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo, SG-SST con su respectivo plan y cronograma anual, en coordinación con la ARL y cubrimiento de todos los funcionarios y colaboradores de la entidad.

- Valorar, socializar y mantener actualizados la matriz de factores de riesgos y peligros ocupacionales y los planes de emergencia, propendiendo por la conformación y capacitación de las Brigadas de Emergencias en las sedes de la entidad.
- Brindar soporte para la investigación de accidentes e incidentes laborales, identificando sus causas, haciendo seguimiento a las acciones correctivas.
- Consolidar y analizar los indicadores asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y ausentismo por enfermedad, y planteando las acciones correctivas y de mejora requeridas, asegurando el cumplimiento de las metas establecidas y entregando los informes correspondientes en términos de oportunidad y calidad.
- Acompañar los procesos de bienestar social e incentivos, capacitación, inducción, reinducción, entrenamiento y competencias laborales cuando sea requerido, cumpliendo estándares de calidad y oportunidad, en las materias relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Administrar, alimentar y garantizar la seguridad de los sistemas de información, gestión y/o bases de datos a su cargo, presentando los informes que sean requeridos interna o externamente, observando criterios de veracidad y confidencialidad de la información.
- Las demás que se asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo, cumplimiento estándares de calidad y oportunidad.

7.6. Brigada de Emergencias:

- Prestar los primeros auxilios en caso de emergencia.
- Procurar la seguridad de los colaboradores de la entidad.
- Participar en los simulacros programados por la Subdirección Corporativa – Gestión de Talento Humano.
- Asistir a las actividades de formación (inducción, capacitaciones, talleres, pista de entrenamiento, entre otras) programadas por la Subdirección Corporativa – Gestión de Talento Humano.
- Apoyar la inspección de los botiquines portátiles y extintores ubicados en las respectivas áreas.
- Publicar en un lugar visible el directorio de emergencias (hospitales, bomberos, cruz roja, defensa civil, acueducto, condensa, Gaula, línea de emergencia y otros organismos)
- Velar por la adecuada conservación y mantenimiento de los equipos de control de incendios, evacuación y primeros auxilios.
- Atender situaciones de emergencias de acuerdo con los procedimientos establecidos
- Dirigir y coordinar la evacuación de su respectivo piso ante cualquier emergencia.
- Hacer uso del chaleco distintivo de brigadista de acuerdo a las indicaciones dadas por el la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios – Gestión de Talento Humano.
- Realizar actividades que garanticen el posicionamiento de la brigada de emergencias en la Entidad.
- Documentar, actualizar y revisar documentos como Plan de Emergencia y contingencias, metodología para la identificación de amenazas y procedimientos

- operativos normalizados, entre otros.
- Efectuar capacitaciones a los colaboradores de la entidad sobre medidas de prevención y control de emergencias.
- Realizar inspecciones a las áreas de trabajo para detectar condiciones de riesgo y hacer seguimiento.
- Participar en las investigaciones de incidentes y accidentes laborales cuando se requiera.

7.7. Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Para el cumplimiento de su propósito y la normatividad nacional vigente, el Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas en la Resolución 298 del 29 de octubre de 2021. *“Por medio del cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER vigencia 2021 – 2023”.*

8. PROGRAMAS

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, está conformado por los siguientes planes y programas:

- Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo
 - Subprograma de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Biomecánico
 - Subprograma de Vigilancia Epidemiológico Riesgo Psicosocial
 - Subprograma de Vigilancia Epidemiológico Riesgo Cardiovascular
 - Subprograma de estilos de vida saludables
- Programa de Higiene Industrial y Seguridad Industrial
 - Subprograma de Trabajo Seguro en Alturas
 - Subprograma planes de emergencias y contingencias

8.1. Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo:

Objetivo: Identificar, detectar, diagnosticar, prevenir y controlar factores de riesgo que afecten de manera directa o indirecta la salud de los(las) servidores(as); dando origen a una enfermedad o lesión no profesional.

Las principales actividades del Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

- Evaluaciones medicas ocupacionales de ingreso, retiro, periódicos, post incapacidad, por cambio de empleo.
- Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales
- Diagnóstico condiciones de Salud

- Sistemas de Vigilancia Epidemiológica en los cuales se desarrollan actividades de promoción y prevención como tamizajes, charlas de manejo estrés laboral, comunicación asertiva, valoración nutricional.

8.2. Programa de Higiene y Seguridad Industrial

Objetivo: Identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Las principales actividades de este programa son:

- Elaborar y actualizar la Matriz de Identificación de Peligros para obtener información con el fin de valorar y controlar los riesgos.
- Fomentar la cultura de autocuidado y prevención en los servidores públicos y contratistas de la entidad, a través de campañas, charlas y actividades pedagógicas.
- Realizar las mediciones higiénicas para minimizar los riesgos a los cuales se encuentra expuestos los servidores y contratistas de prestación de servicio
- Funcionamiento del plan de emergencias y consolidación Brigada de Emergencias de la entidad.

8.3. Subprograma de Trabajo Seguro en Alturas

Su objetivo es identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo en trabajo en alturas por ocasión de las actividades realizadas en: El Centro Distrital Logístico y de Reserva - CDLyR, durante el Monitoreo y Mantenimiento de Redes, para evitar la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo.

Se tendrá en cuenta los siguientes requisitos para los contratistas que van a realizar trabajo en alturas dentro y fuera de las instalaciones del IDIGER; deben presentar los siguientes requisitos:

- Control de asistencia de la inducción al SG-SST brindada por la Subdirección Corporativa – Gestión de Talento Humano.
- El Coordinador de trabajo seguro en alturas debe permanecer durante la ejecución de las actividades, en caso de ausentarse, debe nombrar un ayudante de seguridad que cuente con el curso avanzado / reentrenamiento en alturas, teniendo en cuenta el trabajo que se está realizando.
- Elementos de protección personal (De acuerdo con la actividad a realizar).
- Elementos de protección contra caídas (De acuerdo con la actividad a realizar).
- Kit de señalización, delimitación y /o demarcación dependiendo de la actividad a realizar.
- Kit de rescate (De acuerdo con la actividad a realizar).
- Botiquín de primeros auxilios.

Y documentos vigentes en copia:

- Planilla / certificado de pago de seguridad social.
- Certificado de aprobación del Curso Avanzado / Reentrenamiento y Coordinador en trabajo seguro en alturas, vigente y emitido por entidad avalada por el Ministerio de Trabajo.

- Certificado de afiliación a la ARL
- Formato de permiso de trabajo de alturas o lista de chequeo según corresponda, completamente diligenciado y firmado.
- Formato de Análisis de Trabajo Seguro – ATS / Análisis de Riesgo por Oficio ARO

NOTA 1: Los formatos deben estar completamente diligenciados y firmados por el trabajador y por el coordinador de trabajo en alturas.

NOTA 2: El supervisor de contrato debe validar:

- La autenticidad de los certificados de nivel avanzado, reentrenamiento y coordinador de trabajo seguro en altura en la página web del Ministerio de Trabajo.
- La idoneidad de los certificados de los sistemas de acceso para trabajo en alturas.
- Validar el pago de la planilla / certificado de pago de seguridad social.

9. ANTECEDENTES PLAN DE TRABAJO

9.1. Evaluación Estándares Mínimos SG-SST

De conformidad con la Resolución 312 de 2019 “*Por medio de la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*”. El diseño, implementación y evaluación del Plan de Trabajo de SST para el año 2022 se planteó teniendo en cuenta el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y de acuerdo con la estructura de los estándares mínimos.

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático IDIGER en cumplimiento de la normatividad vigente ha venido realizando la autoevaluación, evidenciando que la gestión ha permitido generar resultados con tendencia creciente, así:



Con relación a los resultados de la autoevaluación para la vigencia 2022 se encuentra con una evaluación baja el estándar relacionado con la Gestión del Cambio numeral 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos. Es importante resaltar que aunque se cuenta con el procedimiento FTH-PD-08 “Gestión del Cambio – SG-SST”, se tiene la falencia de no estarse implementando.

Por lo anterior, uno de los principales criterios para el diseño del Plan Anual de SST para la vigencia 2023, son actividades de socialización de los procedimientos implementados desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar su implementación en especial lo relacionado con Gestión del Cambio. Estas actividades se encuentran proyectadas dentro del Plan de Mejoramiento del SG-SST 2023.

9.2. Condiciones de Salud

Resultado de las evaluaciones médicas realizadas durante el 2022.

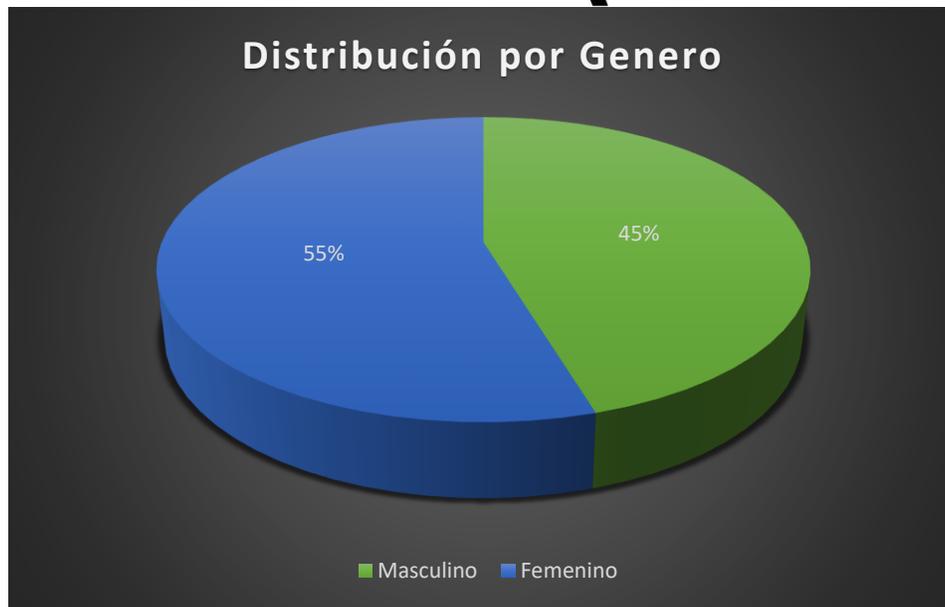
- Distribución tipo de examen

Examen Médico Laboral	Cantidad	Porcentaje
Evaluación médica ocupacional periódico	120	80%
Evaluación médica ocupacional de ingreso	14	9.33%
Evaluación médica ocupacional de egreso	10	6.67%
Evaluación médica ocupacional periódico con énfasis en alturas	6	4.00%
Total	150	100%

- Distribución por género

Género	Cantidad	Porcentaje %
MASCULINO	68	45.33%
FEMENINO	82	54.67%
TOTAL	150	100%

De la totalidad de exámenes médicos realizados por los diferentes conceptos, se encontró que 82 corresponden al género femenino, es decir el 55% y 68 al género masculino, es decir, el 45,33%.



- Distribución por edad

<i>Diagnostico según Grupo Etario</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
40 a 49 años	57	38.00%
30 a 39 años	43	28.67%
50 a 59 años	39	26.00%
20 a 29 años	7	4.67%
MAYORES DE 60	4	2.67%
18 a 20 años	0	0%
TOTAL	150	100%

Del personal en la empresa 57 son de edades 40 a 49, 43 son de edades 30 a 39, 39 son de edades 50 A 59, 7 son de edades 20 A 29, 4 son de edades Mayor de 60 y 0 son de edades 18 A 20 que corresponde al 38,00%, 28,67%, 26,00%, 4,67%, 2,67% de la población.



- Distribución por escolaridad

Diagnostico Según Grado de Escolaridad	Cantidad	Porcentaje
Pregrado	70	46.67%
Postgrado	67	44.67%
Técnico	7	4.67%
Doctorado	3	2.00%
Secundaria	2	1.33%
Tecnólogo	1	0.67%
TOTAL	150	100%

La escolaridad del personal de la Entidad se encuentra en un nivel relativamente alto y está distribuida de la siguiente forma: UNIVERSITARIO 70 personas que corresponde al 46,67%, POSTGRADO 67 personas que corresponde al 44,67%, TÉCNICO 7 personas que corresponde al 4,67%, DOCTORADO 3 personas que corresponde al 2,00%, SECUNDARIA 2 personas que corresponde al 1,33%, TECNÓLOGO 1 personas que corresponde al 0,67%.



- Distribución por estado civil

Diagnostico Estado Civil	Cantidad	Porcentaje
Soltero(a)	63	42.00%
Casado(a)	49	32.67%
Unión Libre	32	21.33%
Divorciado (a)	4	2.67%
Viudo (a)	1	0.67%
Separado (a)	1	0.67%
TOTAL	131	100%

Según el Estado Civil del personal el Diagnostico muestra que son: SOLTERO(A) 63 personas que corresponde al 42,00%, CASADO(A) 49 personas que corresponde al 32,67%, UNIÓN LIBRE 32 personas que corresponde al 21,33%, DIVORCIADO(A) 4 personas que corresponde al 2,67%, VIUDO(A) 1 personas que corresponde al 0,67%, SEPARADO(A) 1 personas que corresponde al 0,67%.

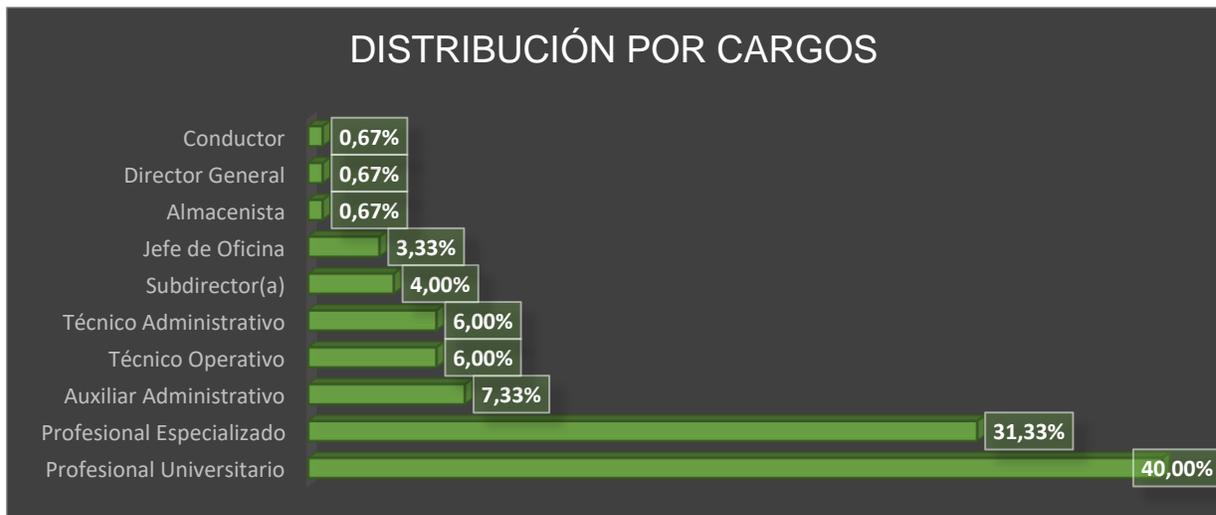


- Distribución por cargos

Población Según Cargo	Cantidad	Porcentaje
Profesional Universitario	60	40.00%
Profesional Especializado	47	31.33%
Auxiliar Administrativo	11	7.33%
Técnico Operativo	9	6.00%
Técnico Administrativo	9	6.00%
Subdirector(a)	6	4.00%
Jefe de Oficina	5	3.33%
Almacenista	1	0.67%
Director General	1	0.67%
Conductor	1	0.67%

TOTAL	150	100%
-------	-----	------

Se observa una variación de los cargos con una mayoría en los PROFESIONALES UNIVERSITARIOS y ESPECIALIZADOS



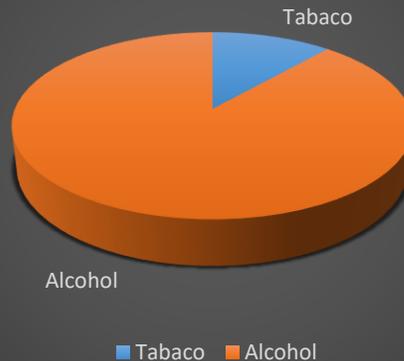
- Distribución por estilos de vida

HABITOS	Consumo		Porcentaje	
	SI	NO	SI	NO
TABACO	10	140	6.67%	93.33%
ALCOHOL	77	73	51.33%	48.67%

En cuanto a los estilos de vida saludables del personal en la empresa se concluye que la mayoría de las personas no tienen hábito de fumar.

En el consumo social o moderado de alcohol muestra una prevalencia notable, como el caso del consumo de licor habitual u Ocasional, donde no existe una clara conciencia en el personal sobre las Enfermedades asociadas al consumo de alcohol, considerando esto un hábito socialmente aceptable y justificando el consumo de alcohol como normal.

Consumo de Tabaco y Alcohol



- Distribución índice de masa corporal.

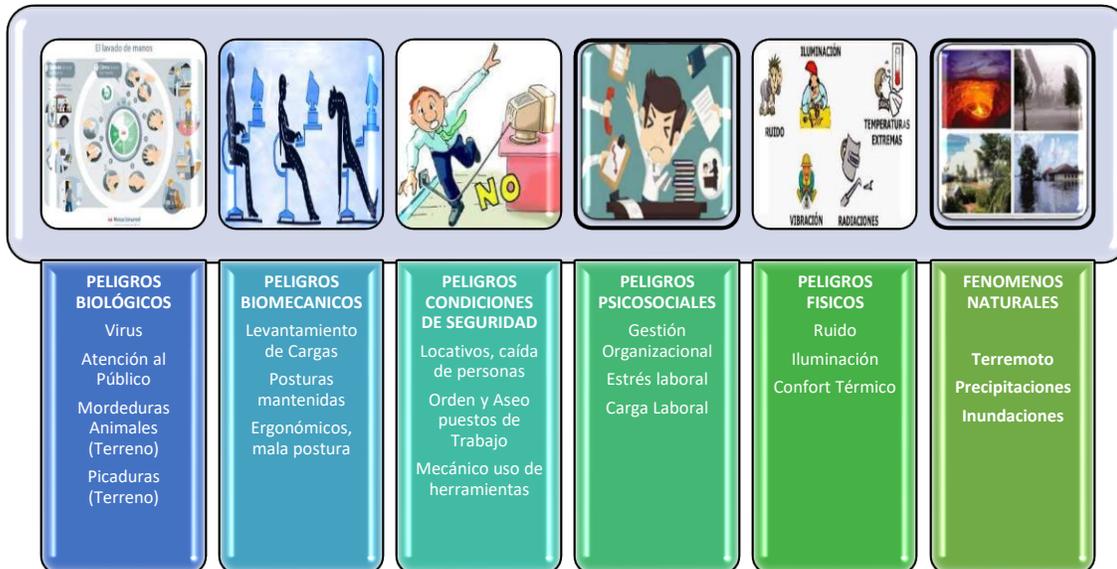
C. SALUD	FRECUENCIA
<i>Normal</i>	71
<i>Sobre Peso</i>	67
<i>Obesidad grado I</i>	9
<i>Obesidad grado II</i>	3
TOTAL	150

En la población evaluada se encontraron que 79 de los(las) funcionarios(as) presentan alteraciones del índice de masa corporal, los cuales requieren de seguimiento y control en la EPS para la inclusión en las actividades de promoción y prevención enfocada al mejoramiento de los estilos de vida.

Dentro de los hallazgos del examen físico se encontró un 47,33% del personal con PESO NORMAL, 44,67% del personal con SOBREPESO, 6,00% del personal con OBESIDAD GRADO I, 2,00% del personal con OBESIDAD GRADO II.

9.3. Identificación de Peligros y Riesgos Ocupacionales

A través de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, se determinan los controles necesarios para la prevención de la ocurrencia de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. En este sentido, las actividades incluidas dentro del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se relacionan con las medidas de prevención y control que debemos adaptar con base en el análisis realizado. A continuación se relacionan los riesgos más representativos identificados en la Matriz de Identificación de Peligros.



9.4. Mediciones Higiénicas Ambientales:

Niveles de Iluminación

De acuerdo con los valores obtenidos y las condiciones observadas durante la realización de las evaluaciones de los niveles de iluminancia se realiza el siguiente análisis:

- 16 de los 30 puestos de trabajo, los cuales equivalen al 53% de los puestos evaluados, cumplen con los criterios de iluminación estipulados por el RETILAP, razón por la cual son calificados como Adecuados.
- Se observa que puestos de trabajo como Contratistas Profesionales 3° piso, Profesionales Contratistas 3° piso y Director General 3° piso, cuentan con fuentes lumínicas naturales (ventanas o ventanales), las cuales refuerzan la potencia lumínica generada por las luminarias, permitiendo en cumplimiento del requerimiento lumínico de las áreas de trabajo.
- Los muros, techos, pisos y superficies blancas, contribuyen con la adecuada reflexión de la iluminancia y la luz natural, aumentando la claridad de los puestos de trabajo.
- 11 de los 30 puestos de trabajo, los cuales equivalen al 37% de los puestos evaluados, no cumplen con los criterios de iluminación estipulados por el RETILAP, razón por la cual son calificados como Deficientes.
- La totalidad de los puestos de trabajo cuentan con luminarias semi focalizadas o no focalizadas, condición que compromete de forma parcial o total la proyección del haz lumínico en los puestos de trabajo y genera la aparición de sombras en los puestos de trabajo
- Se observa que varios puestos que incluyen Profesional Especialistas – Contratistas, Comunicaciones 2° piso y Análisis # 1 - 2° piso, cuentan con una luminaria por cada 3 puestos de trabajo, condición que genera gran des uniformidad lumínica en las áreas de trabajo con bahías de puestos modulares.

Confort Térmico Principal

Durante el presente diagnóstico se evaluaron las condiciones medioambientales relacionadas con las temperaturas que intervienen en el confort de los servidores(as).

Para este propósito se utilizó la técnica internacionalmente más aceptada descrita en la norma ISO 7730 para ambientes moderadamente térmicos, la cual consiste en medir los parámetros que intervienen en la interacción entre el individuo y su entorno tales como:

Temperaturas de bulbo seco, Temperatura radiante, Humedad relativa, Velocidad del aire y estimación de la carga térmica (tasa metabólica) a partir de la actividad física desarrollada por las personas, así como el tipo de atuendo o ropas frecuentemente utilizadas (clothing).

De acuerdo a las condiciones encontradas y a los análisis previos de esta información, se derivan las siguientes conclusiones:

- Todas las áreas de trabajo evaluadas en las sedes Modelia, con excepción de Oficina Sub Dirección 2° piso, se encuentra dentro de los niveles de confort para el personal que allí labora, por tal razón de acuerdo a los parámetros del método FANGER, se le califica como Ambiente Neutro o Confortable.
- Dichos puestos de trabajo cuentan con espacios amplios para la distribución de los puestos de trabajo, ventanería para la circulación de corrientes de aire, pero lo suficientemente alejados como para prevenir el ingreso directo de la radiación solar.
- El área de Oficina Sub Dirección 2° piso se encuentra por encima de los niveles de confort para el personal, razón por la cual de acuerdo a los parámetros del método FANGER, se le califica como Ligeramente Caluroso.
- Se concluye que dicho nivel de temperatura que genera el nivel de disconfort, se debe a que es el puesto sin ventilación con mayores niveles de humedad, condición que eleva la temperatura.
- Los puestos de trabajo evaluados en la sede C4, se encuentra por encima de los niveles de confort para el personal, razón por la cual de acuerdo a los parámetros del método FANGER, se le califica como Ligeramente Caluroso.
- Se observa que la estructura de las oficinas es en concreto de alto calibre, condición que genera la retención de las altas temperaturas durante los días soleados.
- Durante el diagnóstico se evidencia que el edificio cuenta con sistema de aire acondicionado, sin embargo este no regula la temperatura de las áreas de CITEL.
- El puesto de trabajo Recepción Bodega # 1 de la sede 2 Fontibón, se encuentra por debajo de los niveles de confort para el personal, razón por la cual de acuerdo a los parámetros del método FANGER, se califica como Ligeramente Frio.

Radiaciones Ionizantes

Las recomendaciones constituyen indicaciones generales y deberán interpretarse como sugerencias en base a los resultados

Se deberá considerar que en la implementación de las recomendaciones que a continuación se enuncian están desarrolladas bajo la estructura de la Jerarquía de

Controles.

- Conexiones de red: Se sugiere evaluar la posibilidad de cambiar los puntos de conexión de todos los ordenadores y equipos de las áreas administrativas a

conexión directa por cable, a fin de disminuir la generación de campos electromagnéticos por la función de redes Wifi, microondas, etc.

- **Controles de Ingeniería:** se realizan las siguientes recomendaciones: **Sistemas de hibernación de equipos:** Se sugiere evaluar la posibilidad de establecer controles de bloqueo e hibernación de los equipos de cómputo por periodos de no uso, con la finalidad de minimizar el consumo energético y la emisión de campos electromagnéticos en los puestos de trabajo cuando estos no se estén utilizando.
- **Controles Administrativos:** se realizan las siguientes recomendaciones: **Organización de puestos de trabajo:** Se sugiere evaluar la posibilidad de organizar los puestos de trabajo del área de Centro de monitoreo, con la finalidad de aumentar la distancia entre el servidor de recopilación de datos y los puestos de trabajo administrativos.
- **Selección de plantas decorativas:** Se sugiere considerar el uso de plantas decorativas resistentes a la radiación en las áreas administrativas, como lo son cactus y sábilas, las cuales absorben y procesan parte de los campos electromagnéticos.

9.5. Resultados Batería Riesgo Psicosocial 2021

CONCLUSIONES

Se logró un porcentaje de participación de la población programada para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del 71%, lo cual suficiente para generar un estudio representativo que guíe la intervención de los riesgos psicosociales en la Entidad.

En cuanto al análisis de la caracterización sociodemográfica se puede visualizar que:

Se presenta una predominancia de la población femenina con el 54%, mientras que la población masculina corresponde al 46%, lo cual se podría interpretar como un esfuerzo de la entidad por la inclusión de la mujer en la contratación.

La población más significativa, corresponde a la generación X con un rango de edad de 36 a 45 años, quienes probablemente han avanzado en la estructuración de su proyecto de vida tanto a nivel laboral como personal, mientras que la población de millennials y centennials correspondientes a los rangos que incluyen edades entre los 18 y 35 años, probablemente se encuentran en la estructuración de su proyecto de vida. Es importante considerar al 7% de la población que supera los 56 años para considerar la opción de un programa de preparación para el retiro.

Al unificar el 31% de la población de casados y el 21% de la población que se encuentra en unión libre, se podría decir que el 52% de la población se encuentra bajo alguna modalidad de convivencia en pareja. Así mismo un alto porcentaje de la población es solteros, correspondientes al 42%, lo cual permite interpretar que cuentan con proyectos y estilos de vida que se centran en mejorar su calidad de vida y el cumplimiento de sus proyectos personales.

El 4% de la población cuenta con estudios de post grado incompletos, el 20% de la población cuenta con estudios profesionales completos y en mayor proporción el 65% de la población cuenta con estudios de postgrado completo, lo cual permite interpretar que se trata de una población altamente calificada, con opciones de hacer un plan de carrera y concursar para ascensos.

El 49% de la población vive en estrato 3 y el 30% en estrato 4, lo cual se puede interpretar como que la mayoría del personal cuenta con condiciones adecuadas de calidad de vida en un promedio alto de la población Colombiana en general.

Una parte significativa de la población cuenta con una vivienda propia lo cual favorece su calidad de vida y el acceso a un patrimonio personal o familiar, mientras que el 53% aún no cuenta con esta posibilidad. Se podrían incrementar o gestionar con la caja de compensación las campañas para promover el acceso a vivienda propia.

Tan solo el 28% de la población no cuenta con ninguna persona a cargo para su manutención, ni tienen que responsabilizarse económicamente de nadie, mientras que la mayoría de la población cuentan con personas a cargo, lo cual se podría interpretar que dentro de su proyecto y estilo de vida pueden estar incluidos propósitos familiares o de crianza, adicionales a motivaciones personales, lo cual se puede ver reflejado en sus responsabilidades y en el modelo de economía familiar. Situaciones que son importantes tener en cuenta cuando se construyan actividades de bienestar que eventualmente pueden incluir a algunos miembros de la familia.

Asímismo, se recomienda ampliar la caracterización sociodemográfica con otras variables como número de personas que aportan al presupuesto familiar.

Un porcentaje significativo con el 60% lleva entre 1 y 3 años en la entidad. Lo que indica que cuentan con una relativa estabilidad laboral y posibilidades de proyección en la misma.

El nivel de riesgo general de la Entidad corresponde a un nivel de riesgo medio con una puntuación de 26,2 en el promedio de las condiciones intralaborales de la forma A y las características extralaborales, correspondiente a un nivel de riesgo medio y de 31,7 en el promedio de las características intralaborales forma B y las condiciones extralaborales, correspondiente a un nivel de riesgo alto.

Para la forma A se debe intervenir especialmente las dimensiones de:

- Características de liderazgo
- Retroalimentación de desempeño
- Claridad del rol
- Capacitación
- Participación y manejo del cambio
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Consistencia del rol
- Jornadas de la demanda de trabajo
- Recompensas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Reconocimiento y compensación.

Para la forma B se debe intervenir especialmente las dimensiones de:

- Características de liderazgo
- Retroalimentación de desempeño
- Claridad del rol

- Capacitación
- Participación y manejo del cambio
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Demandas emocionales
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- Recompensas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Reconocimiento y compensación.

En cuanto a las condiciones extralaborales las dimensiones que especialmente se visualizan como críticas son:

- Características de la vivienda y de su entorno
- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

9.6. Indicadores

El seguimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo **SG-SST**, se realiza a través del monitoreo de metas programadas, las cuales se miden por medio de los indicadores que se reportan de manera trimestral, semestral y anual, tomando como referencia los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo descritos en el artículo **30** de la **Resolución 0312 de 2019**; permitiendo evaluar cada una de las actividades desarrolladas en la Entidad determinando de esta manera el porcentaje de avance o cumplimiento de cada una de ellas.

La información de cada uno de los indicadores es recibida por el área de Gestión de Talento Humano SST de la Subdirección de Corporativa de la Entidad, a través de los informes de seguimiento trimestral, semestral y anual; luego se consolidan los datos a través del módulo de SST en línea del sistema SIDEAP implementado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

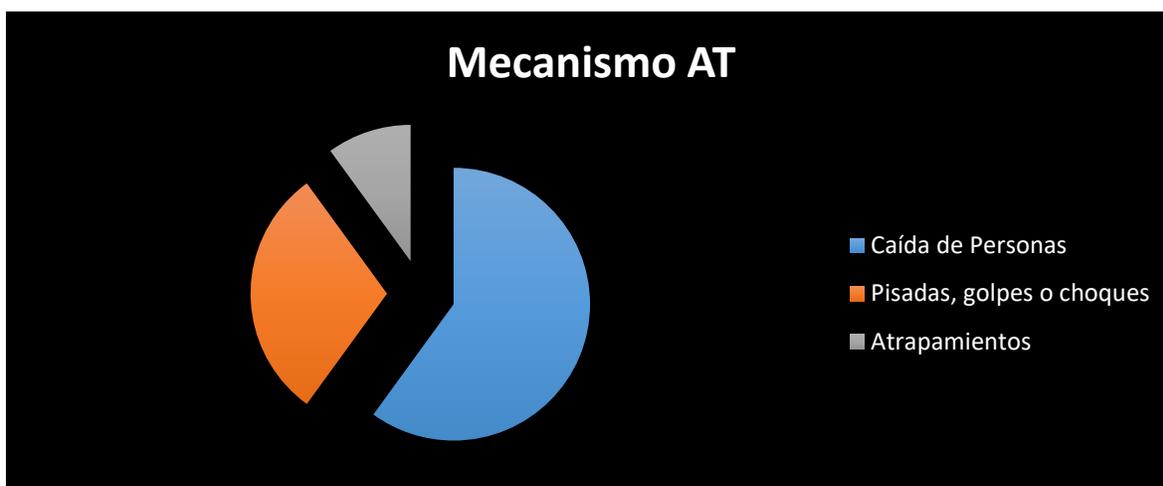


Nombre o Definición del Indicador	Interpretación del Indicador	Descripción de la Variable del Indicador	Descripción de la Variable 2 del Indicador	Fuente de la Información	Obligatorio	Modificar
CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE ESTRUCTURA DEL SG SST	Porcentaje de cumplimiento de criterios de estructura para el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	No. de criterios legales de estructura del SG SST cumplidos	No. total de criterios legales de estructura del SG SST	Lista de verificación para cumplimiento de requisitos normativos de estructura del SG SST	SI	Editar
EVALUACIÓN INICIAL SG SST	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos mínimos de la Resolución 0312 de 2019 del SG SST en la organización	a= Número de Estándares mínimos del SG-SST que presentan cumplimiento	b= Número total de Estándares Mínimos del SG-SST	Evidencias de cumplimiento de los modos de verificación propuestos en la evaluación de cada uno de los estándares mínimos del SG SST	SI	Editar
EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL	Porcentaje de ejecución del Plan de Trabajo Anual del SG SST	a= Número de Actividades del Plan de Trabajo del SCSST Ejecutadas en el periodo	b= Número de Actividades del Plan de Trabajo del SCSST Programadas en el periodo	Evidencias (registros) de la ejecución de las actividades del Plan de Trabajo del SCSST	SI	Editar
EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación del SG SST	a= Número de Capacitaciones ejecutadas en el periodo	b= Número de Capacitaciones Programadas en el periodo	Evidencias (registros) de la ejecución de las capacitaciones realizadas en el marco del SCSST	SI	Editar
EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS COLABORADORES	Porcentaje de Colaboradores a quienes se les realiza evaluación de las condiciones de salud en el periodo	a= Número de colaboradores a quienes se les evaluaron sus condiciones de salud en el periodo	b= Número de Colaboradores de la Entidad programados en el periodo	Conceptos de exámenes médicos realizados e Informe anual de condiciones de salud - Información de personal propio, y contratistas persona natural.	SI	Editar
EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES	Porcentaje de Colaboradores a quienes se les realiza evaluación de las condiciones de trabajo en el periodo	a= Número de colaboradores a quienes se les evaluaron sus condiciones de trabajo en el periodo	b= Número de Colaboradores de la Entidad programados en el periodo	Informes de Inspección de puestos de trabajo - Matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.	SI	Editar
CUMPLIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Porcentaje de cumplimiento en la investigación oportuna de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales	a= Número de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados oportunamente en el periodo	b= Número de total de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados en el periodo.	Registros de la Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	SI	Editar

9.7. Estadística de Accidentalidad

A continuación, se presentan los eventos de accidentalidad de la vigencia 2022.

Mecanismo de AT	Cantidad	Mes	Tipo AT
Caída de Personas	1	Junio	Propios del trabajo
Caída de Personas	1	Julio	Propios del trabajo
Caída de Personas	3	Septiembre	Propios del trabajo
Caída de Personas	1	Noviembre	Propios del trabajo
Pisadas Choques o golpes	1	Noviembre	Capacitación
Atrapamientos	1	Noviembre	Propios del trabajo
Pisadas Choques o golpes	2	Diciembre	Recreativo
Total	10		



Se observa que el porcentaje en el mecanismo de los accidentes de trabajo presentados el más alto es por caída de personas con un 60%, por lo cual para la vigencia 2023 se continuarán reforzando las campañas de orden y aseo, el reporte de actos y condiciones inseguras, las inspecciones de seguridad por parte del COPASST y el diseño de un Programa de Pasos Seguros.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DEL SGSST:

Para el cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con la asesoría y acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales ARL – Positiva Compañía de Seguros, en los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo; Seguridad e Higiene Industrial y el desarrollo de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, el Comité de Convivencia Laboral y brigada de emergencia.

10.1. Presupuesto:

Para el desarrollo del Plan Anual del SG-SST en el IDIGER se cuenta con un Presupuesto de funcionamiento de \$180.000.000, para la vigencia 2023.



NOTA: Durante la vigencia 2023 se continuará con la asesoría en medicina laboral y del trabajo, psicosocial, y sin desórdenes músculo esqueléticos para todos los servidores de la Entidad con el seguimiento correspondiente.

Anexó cronograma de actividades