

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TH-PL-04

Gestión del Talento Humano

30/01/2024

Versión 1



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO



Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	30 / 01/ 2024	Versión inicial del documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Mayerli Azuero Lozano Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa Nelson Jairo Rincón Martínez Jefe Oficina Asesora de Planeación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de contenido

1. Introducción	5
2. Alcance	5
3. Objetivo General	6
4. Objetivos Específicos	6
5. Definiciones	6
6. Marco Normativo.....	8
7. Diseño y Desarrollo.....	8
8. Políticas y Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. .9	
8.1. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	9
8.2. Objetivos SG-SST	9
9. Obligaciones y Responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.....	10
9.1. Director General.....	10
9.2. Jefes de dependencias: Subdirectores, jefes de oficinas y asesor de Comunicación y supervisores de contrato	11
9.3. Servidores públicos:.....	11
9.4. Contratistas de prestación de servicios	12
9.5. 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.....	12
9.6. Brigada de Emergencias:.....	12
9.7. Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).....	13
10. Programas.....	13
10.1. Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo:.....	14
10.2. Programa de Higiene y Seguridad Industrial.....	14
11. Antecedentes Plan de Trabajo	14
11.1. Evaluación Estándares Mínimos SG-SST	14
11.2. Condiciones de Salud	15
11.3. Identificación de Peligros y Riesgos Ocupacionales.....	19
11.4. Resultados Batería Riesgo Psicosocial 2021	19
11.5. Indicadores	22

11.6.	Estadística de Accidentalidad	22
12.	Presupuesto:.....	23
13.	Política MIPG Asociada	24
14.	Cronograma	24

1. Introducción

De conformidad con 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 de Seguridad y Salud en el Trabajo, hace parte de la etapa de planificación de dicho sistema, el cual es 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 de 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 Trabajo Anual 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 de Trabajo 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. Objetivo General

Procurar el cuidado de la salud de los servidores(as) de la Entidad de acuerdo a los factores de riesgos laborales a los cuales están expuestos en cumplimiento de sus actividades, mediante el cumplimiento de la política del SG-SST del IDIGER.

4. Objetivos Específicos

- Identificar los posibles riesgos a los cuales se encuentran expuestos los servidores(as) y colaboradores(as) de la entidad en cumplimiento de sus funciones u obligaciones.
- Realizar actividades de promoción y prevención como medida de intervención a los riesgos identificados
- Dar cumplimiento normativo a los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. 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 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 DESEGURIDAD 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.

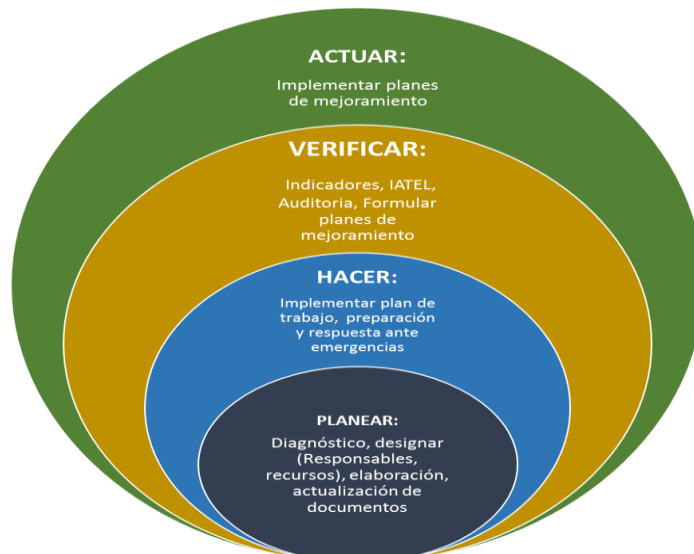
6. Marco Normativo

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.
<https://www.idiger.gov.co/th>

Pestaña SG-SST - TH-FT-29 Formato matriz de identificación y evaluación de requisitos legales del SG-SST del IDIGER V3

7. 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.



8. 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%8DTICA+Y+OBJETIVOS+SST.pdf/c6cca0d9-83be-46a3-8b37-1b622ae14a90>

<https://www.idiger.gov.co/politica-pctasp>

8.1. 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.

8.2. 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

9. Obligaciones y Responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER

9.1. Director General

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
- 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.
- Plan de Trabajo Anual de 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.
- 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.

9.2. 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 cumplir con las normas, protocolos, procedimientos en SST en que caso que se requiera.
- Informar oportunamente a la Subdirección Corporativa – Gestión de Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.
- Reportar actos y condiciones inseguras.

9.3. 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 – Gestión de Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.

9.4. 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 Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección Corporativa, 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.

9.5. 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.

9.6. 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 Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asistir a las actividades de formación (inducción, capacitaciones, talleres, pista de entrenamiento, entre otras) programadas por la Subdirección Corporativa – Gestión de Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Apoyar la inspección de los botiquines portátiles y extintores ubicados en las respectivas áreas.
- 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.
- Realizar actividades que garanticen el posicionamiento de la brigada de emergencias en la Entidad.
- 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.

9.7. 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 460 del 09 de noviembre de 2023 *"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER vigencia 2023 - 2025"*

10. 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

10.1. 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(as) 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.

10.2. 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:

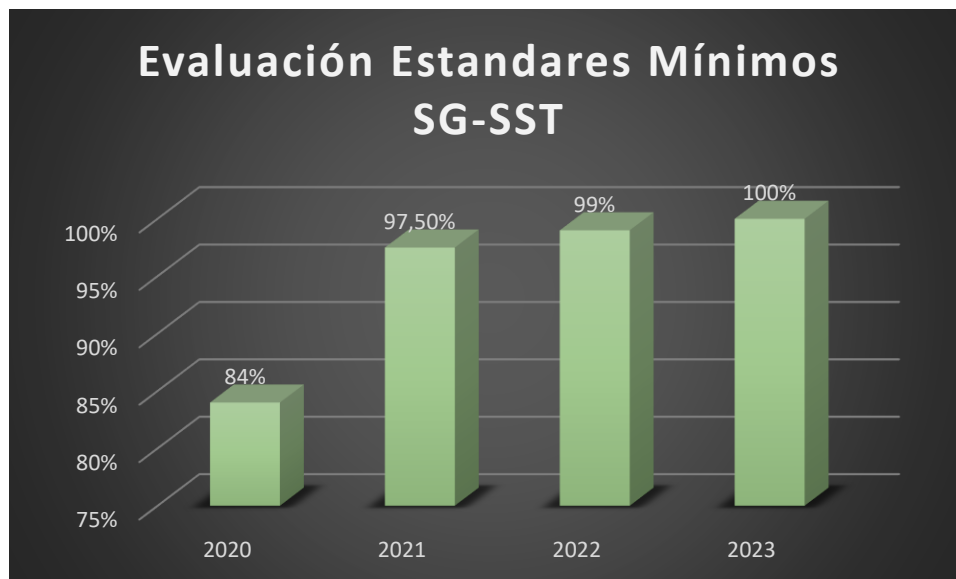
- Elaborar y actualizar la Matriz de Identificación de Peligros para obtener información con el fin de valorar y controlar los riesgos.
- Fomentar la cultura de autocuidado y prevención en los servidores públicos y contratistas de la entidad, a través de campañas, charlas y actividades pedagógicas.
- 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.

11. Antecedentes Plan de Trabajo

11.1. 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 2023 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 2023 se tuvo un cumplimiento del 100% en los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con la auditoría externa realizada al Sistema por parte del proveedor Gongora Consultores de la ARL Positiva. Sin embargo, se deja por parte del auditor 5 recomendaciones relacionadas con la matriz de identificación de peligros, rendición de cuentas y plan de capacitación, las cuales se dejan proyectadas para cumplimiento dentro del plan de trabajo de SST 2024 como actualización documental.

11.2. Condiciones de Salud

Resultado de las evaluaciones médicas realizadas durante el 2023.

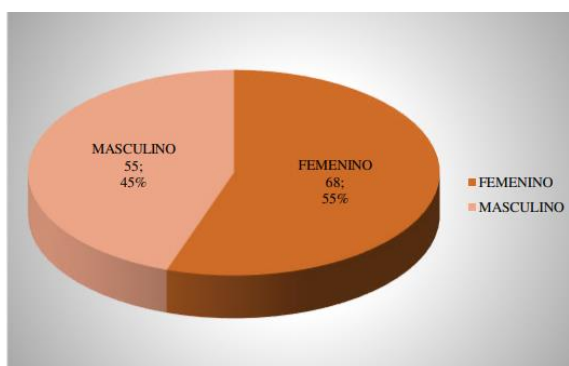
- Distribución tipo de examen

TIPO DE EXAMEN	CANTIDAD
Examen médico ocupacional ingreso	8
Examen médico ocupacional periódico	115
Optometría	3
Visiometría	120
Audiometría	3
Cuadro hemático	1
Glicemia	3
Perfil lipídico	120
Gonadotropina BHCG	1
EKG	3
Prueba psicométrica	2
Anexo técnico en alturas	3
Énfasis osteomuscular	123

- Distribución por género

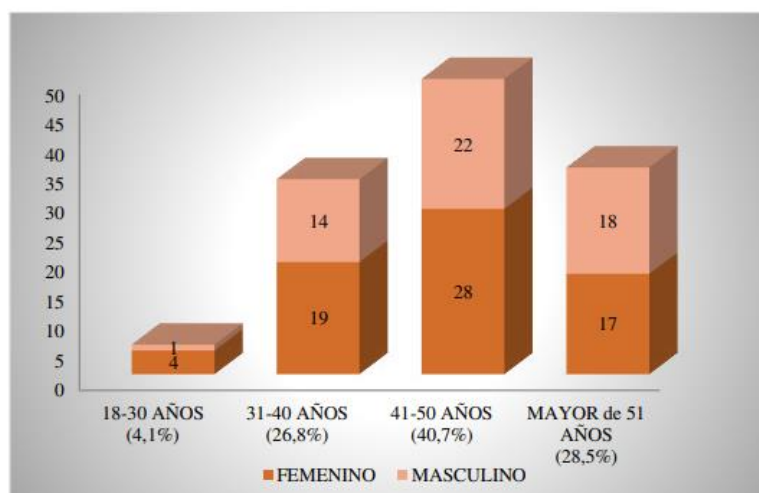
Género	Cantidad	Porcentaje %
MASCULINO	55	45%
FEMENINO	68	55%
TOTAL	123	100%

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



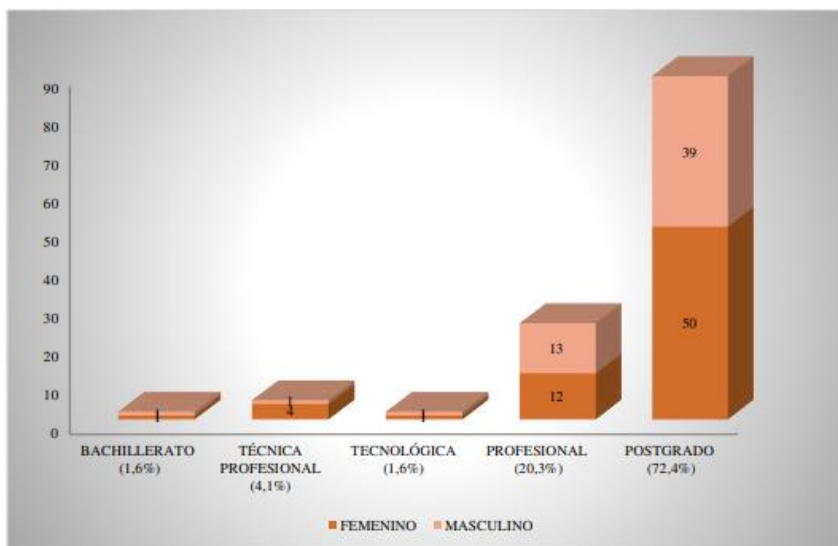
- Distribución por edad

La siguiente grafica hace referencia a los grupos etarios evidenciando que el 30,9% de la población evaluada es adulta joven (menor o igual de 40 años) y adulta madura (mayor de 40 años) el 69,1%, teniendo en cuenta lo anterior las actividades de promoción y prevención deberán enfocarse en estos grupos poblacionales.

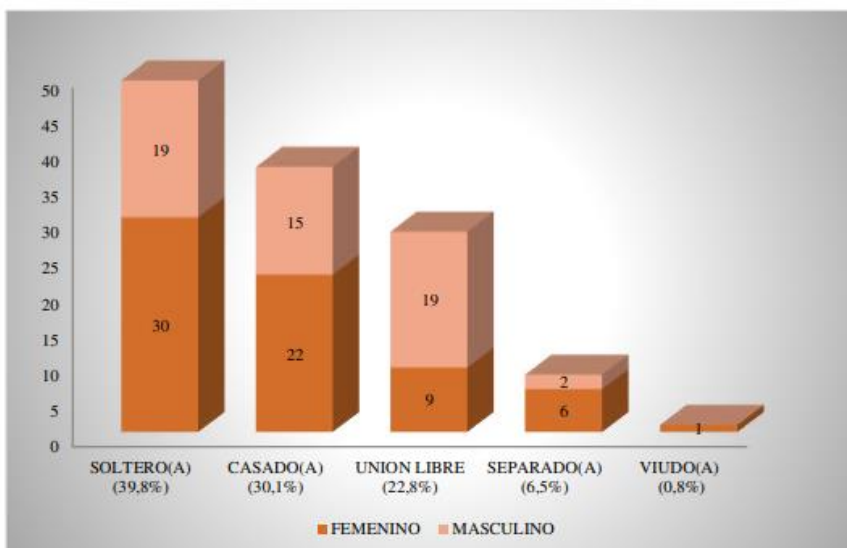


- Distribución por escolaridad

La siguiente gráfica, de acuerdo con la información suministrada por los trabajadores valorados, se determinó el nivel de escolaridad, encontrando que realizó bachillerato (cursado hasta noveno o undécimo) el 1,6 %, técnico/tecnológico con el 5,7%, universitario pregrado (profesional) el 20,3% y posgrado (todo título académico recibido posterior al profesional) el 72,4%. Esto corresponderá con la actividad de la empresa.



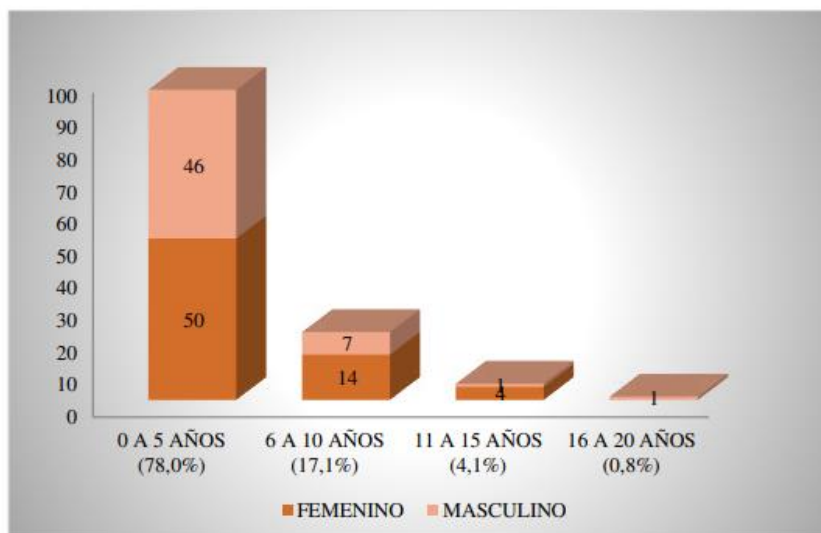
- Distribución por estado civil



En la gráfica anterior se evidencia el registro el estado civil de los trabajadores examinados. Se puede observar que una parte de la población evaluada tienen una relación civil estable dada por convivencia así: casado el 30,1% y unión libre el 22,8%. La población soltera es el 39,8%, la separada el 6,5% y viuda el 0,8%.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

- Distribución por antigüedad



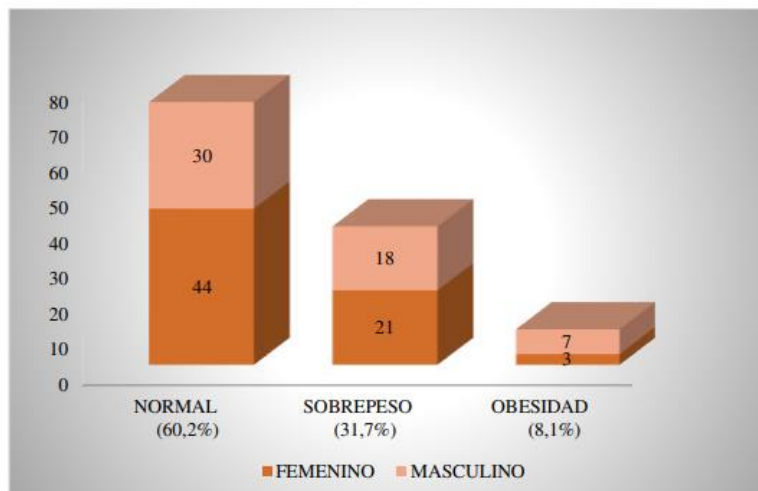
Según la información suministrada por los trabajadores en el momento de la valoración médica ocupacional (periódica e ingreso) se encontró el 78,0% lleva en la compañía entre 0 a 5 años, el 17,1% entre 6 a 10 años, el 4,1% entre 11 a 15 años y el 0,8% entre 16 a 20 años.

- Distribución índice de masa corporal.

ÍNDICE DE MASA CORPORAL	VALOR
Bajo peso	< de 18.5
Normal	18.6 a 24.9
Sobrepeso	25.0 a 29.9
Obesidad	>30.0

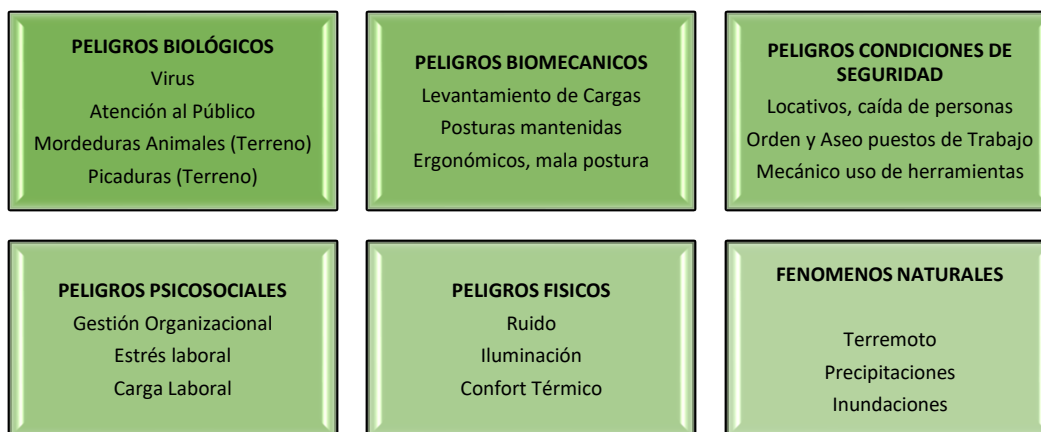
Según Garrow se obtiene el índice de masa corporal dividiendo el peso (en kilogramos) sobre la talla (en metros) elevada al cuadrado. Se toma como referencia los valores establecidos por le OMS. (Ministerio de salud y protección social, 2016).

Los resultados de la siguiente gráfica evidencian que: el 60,2% de la población objeto de este estudio presenta un IMC normal, en el 31,7% de los casos se encontró sobrepeso y en el 8,1% de la población se evidencia obesidad. Los anteriores datos, son representativo para promover actividad física mínimo 3 veces por semana. Lo anterior teniendo en cuenta diagnósticos o patologías osteomusculares que puedan verse afectadas o mejoradas con dicha práctica.



11.3. 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 de Trabajo 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.



11.4. 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 82,6%, 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:

En cuanto a tipo de sexo, la población se encuentra distribuida así: un 51,75% de los colaboradores encuestados corresponden al sexo femenino y un 48,25% de dicha población son de sexo masculino.

En este diagnóstico del nivel de riesgo de los factores psicosociales en la empresa, en cuanto a rango de edad se observa: entre los 18 y los 30 años de edad está el 5,59% de los colaboradores, entre los 31 y los 40 años el 27,27%, entre los 41 y los 50 años el 38,46% y más de 50 años un 28,67%.

El tipo de vivienda se encuentra distribuido de la siguiente manera: vivienda propia un 47,55%, vivienda en arriendo un 30,07% y vivienda familiar un 22,38%.

En estrato socioeconómico de los lugares donde viven los colaboradores, la distribución que presenta la población participante en el estudio es: nivel socioeconómico estrato 1 un 0% de quienes participaron, estrato 2 un 11,89%, estrato 3 un 51,75%, estrato 4 un 33,57%, estrato 5 un 2,1%, estrato 6 un 0,7%, rural (RL) un 0% y no saben (NS) un 0%.

Teniendo en cuenta el nivel académico de los encuestados la distribución es la siguiente:

- Inferior al bachillerato un 0%
- Bachillerato completo un 3,5%
- Técnico o tecnológico sin finalizar un 0%
- Técnico o tecnológico finalizado un 6,99%
- Pregrado sin culminar un 2,1%
- Con pregrado finalizado un 16,08%
- Postgrado sin finalizar un 4,2%
- Postgrado finalizado un 67,13%

La población está caracterizada por tener un 41,26% de colaboradores solteros y quienes han conformado un grupo familiar corresponden al 58,74%.

Por el número de personas que dependen económicamente en sus grupos familiares, se encontró que con una persona a cargo hay un 34,27%, dos personas a cargo 29,37%, tres personas que dependen económicamente del colaborador un 9,79%, cuatro personas a cargo un 3,5%, más de cuatro personas un 0,7%. Existe un 22,38% de los participantes que no tienen personas que dependan económicamente de ellos.

RECOMENDACIONES

El proceso de intervención está basado en los resultados grupales de la evaluación de factores de riesgo y las características de la organización, para complementar los resultados y puntualizar la intervención se recomienda realizar grupos focales. Ésta intervención se sugiere teniendo en cuenta los puntajes medios de cada factor, por lo que la empresa podrá definir para áreas específicas una intervención diferente a necesidad de la organización.

Como primera medida se sugiere a la empresa que realice entrevistas a profundidad y grupos focales para contrastar la información que los colaboradores entregaron a través de los cuadernillos de la batería y establecer una mejor priorización en las actividades que se lleven a cabo, para buscar disminuir la exposición al nivel de riesgo psicosocial.

INTERVENCIÓN SUGERIDA

Liderazgo y relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir el trabajo con líderes para continuar reforzando el relacionamiento con los equipos de trabajo • Fortalecer el proceso de retroalimentación (asertiva, oportuna y sistemática) • Fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés
Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir fortaleciendo la claridad de rol como pilar del desempeño • Validar las necesidades de formación técnica • Validar la gestión del cambio • Validar el desarrollo de las personas y uso de habilidades y destrezas
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Validar las demandas ambientales y de esfuerzo físico frente a lo que puede controlar la entidad • Validar la gestión de la demanda emocional en los colaboradores • Incentivar la desconexión laboral • Validar la demanda cuantitativa • Validar y trabajar en las demandas de carga mental • Validar la consistencia del rol • Validar las exigencias de responsabilidad del cargo
Recompensas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar fortaleciendo las condiciones de reconocimiento al colaborador • Continuar fomentando de la calidad de vida laboral
Extra laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales • Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y la caja de compensación familiar Compensar
Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar trabajando en temas de manejo de la ansiedad y el estrés. • Fomento de estilos de vida saludables • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo. • Mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial.
Posibles casos blanco	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe realizar entrevista a profundidad con exploración en aspectos de personalidad y afrontamiento (debe ser realizada por un(a) psicólogo(a) especialista en SST y con licencia vigente.

El plan de trabajo para la intervención de los resultados de la batería de riesgo psicosocial y de conformidad a cada una de las recomendaciones emitidas serán trabajadas en conjunto con el plan institucional de capacitación y plan de bienestar laboral.

11.5. 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 Seguridad y Salud en el Trabajo 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 SGSST Ejecutadas en el periodo	b= Número de Actividades del Plan de Trabajo del SGSST Programadas en el periodo	Evidencias (registros) de la ejecución de las actividades del Plan de Trabajo del SGSST	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 SGSST	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

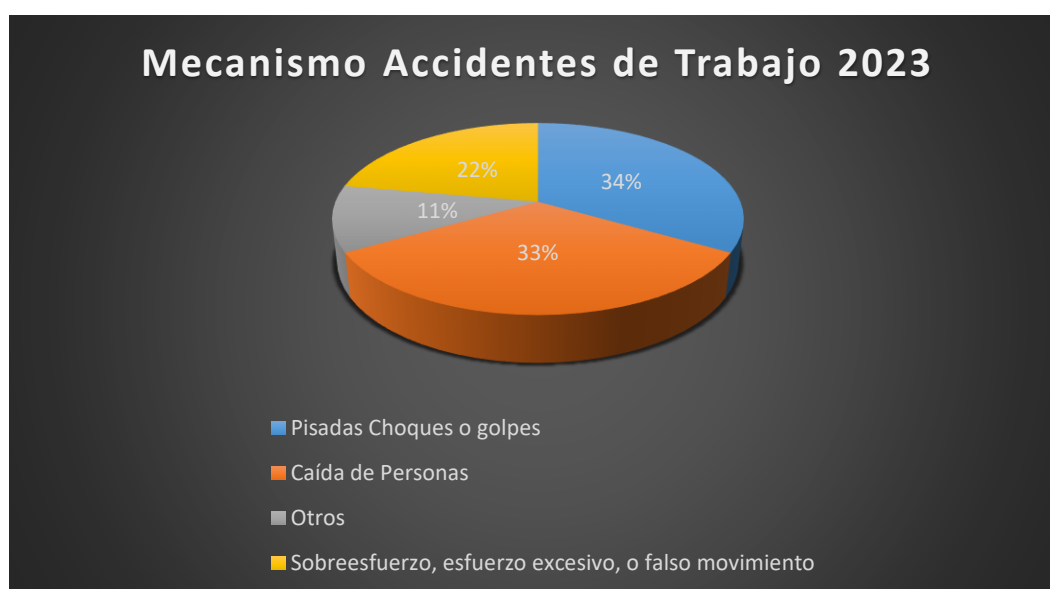
11.6. Estadística de Accidentalidad

A continuación, se presentan los eventos de accidentalidad de la vigencia 2023.

Mecanismo de AT	Cantidad	Mes	Tipo AT
Pisadas Choques o golpes	1	Enero	Propios del trabajo
Caída de Personas	1	Enero	Propios del trabajo

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el sitio web del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.

Mecanismo de AT	Cantidad	Mes	Tipo AT
Otros	1	Enero	Propios del trabajo
Caída de Personas	1	Marzo	Propios del trabajo
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo, o falso movimiento	1	Mayo	Propios del trabajo
Sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo, o falso movimiento	1	Agosto	Propios del trabajo
Caída de Personas	1	Septiembre	Recreativo
Pisadas Choques o golpes	2	Noviembre	Propios del trabajo
Total		9	



Se observa que el porcentaje en el mecanismo de los accidentes de trabajo presentados el más alto es por caída de personas con un 33%, por lo cual para la vigencia 2024 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.

12. Presupuesto:

Para el desarrollo del Plan de Trabajo Anual de SST en el IDIGER se cuenta con un Presupuesto de funcionamiento de \$202.000.000, para la vigencia 2024.

NOTA: Durante la vigencia 2024 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.

13. Política MIPG Asociada

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

“El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección” (Manual Operativo MIPG V4).

14. Cronograma

Para el cumplimiento del Plan de Trabajo Anual 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.

Anexo Cronograma Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (Formato DE-FT-63)