

# PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TH-PL-07

**Gestión del Talento Humano**

28/01/2025

Versión 4



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	26/01/2022	Versión inicial del documento
2	28/01/2023	Actualización en lineamientos y cronograma de actividades, presupuesto, resultados de actividades de la vigencia anterior.
3	30/01/2024	Actualización en lineamientos y cronograma de actividades, presupuesto, resultados de actividades de la vigencia anterior.
4	28/01/2025	El documento actualiza lo establecido en el Plan Distrital de Desarrollo 2024 -2027, además, se anexa como parte integral del mismo el formato DE-FT-63 Formato Planes Decreto 612 de 2018, el cual define el cronograma a desarrollar y el seguimiento del mismo.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Mayerli Azuero Lozano Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo	Olga Yamile González Forero Subdirectora Corporativa  Nelson Jairo Rincón Martínez Jefe Oficina Asesora de Planeación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

## Tabla de contenido

1. Introducción .....	4
2. Alcance .....	4
3. Definiciones .....	4
4. Marco Normativo.....	7
5. Diseño y Desarrollo.....	7
6. Políticas y Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ..	8
6.1. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo .....	8
6.2. Objetivos SG-SST .....	8
7. Obligaciones y Responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER.....	8
7.1. Director General.....	8
7.2. Jefes de dependencias: Subdirectores, jefes de oficinas y asesor de Comunicación y supervisores de contrato .....	9
7.3. Servidores públicos:.....	10
7.4. Contratistas de prestación de servicios .....	10
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.....	11
7.6. Brigada de Emergencias:.....	11
7.7. Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).....	12
8. Programas .....	12
8.1. Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo .....	13
8.2. Programa de Higiene y Seguridad Industrial .....	13
9. Antecedentes Plan de Trabajo .....	13
9.1. Evaluación Estándares Mínimos SG-SST .....	13
9.2. Condiciones de Salud.....	14
9.3. Identificación de Peligros y Riesgos Ocupacionales .....	19
9.4. Resultados Batería Riesgo Psicosocial 2024 .....	19
9.5. Indicadores .....	26
9.6. Estadística de Accidentalidad.....	27
10. Presupuesto:.....	28
11. Política MIPG Asociada .....	28
12. Cronograma .....	29

## 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. 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 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

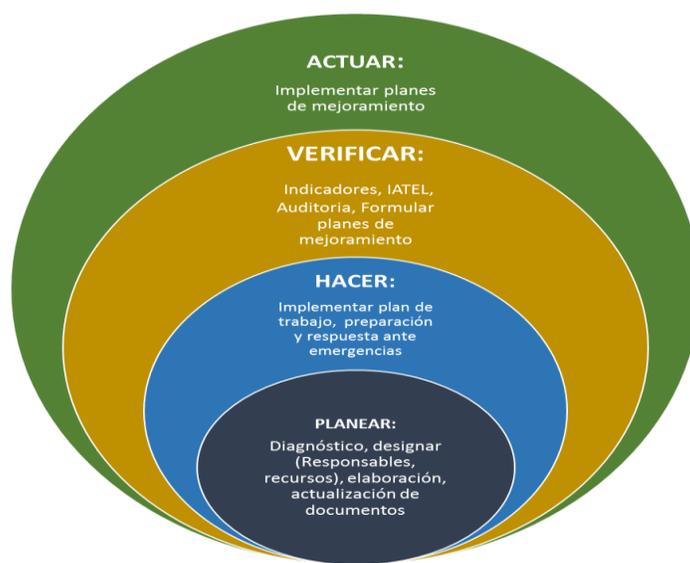
La matriz legal en la cual se relaciona la normativa vigente relacionada con el SG-SST se encuentra publicada para su consulta en el mapa de procesos de la Entidad Talento Humano – SG-SST en el formato establecido para tal fin con código TH-FT-29, el mismo puede ser consultado a través del siguiente 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 V4

## 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.pdf/24cff1e8-a615-4ba5-abba-2a1191d7da74>  
<https://www.idiger.gov.co/politica-pctasp>

### **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 y evaluar los peligros con la participación de los funcionarios y contratistas de prestación de servicios y demás partes involucradas.
- ✓ Realizar la evaluación y control de riesgos desde Seguridad y Salud en el Trabajo, priorizando aquellos peligros que represente una mayor probabilidad de ocurrencia o de causar daño a las personas vinculadas al 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 del 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.

- ✓ **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.

## 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 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.

### **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 – 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.

### **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 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.

#### **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 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.

#### **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 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"

### **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(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.

## 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:

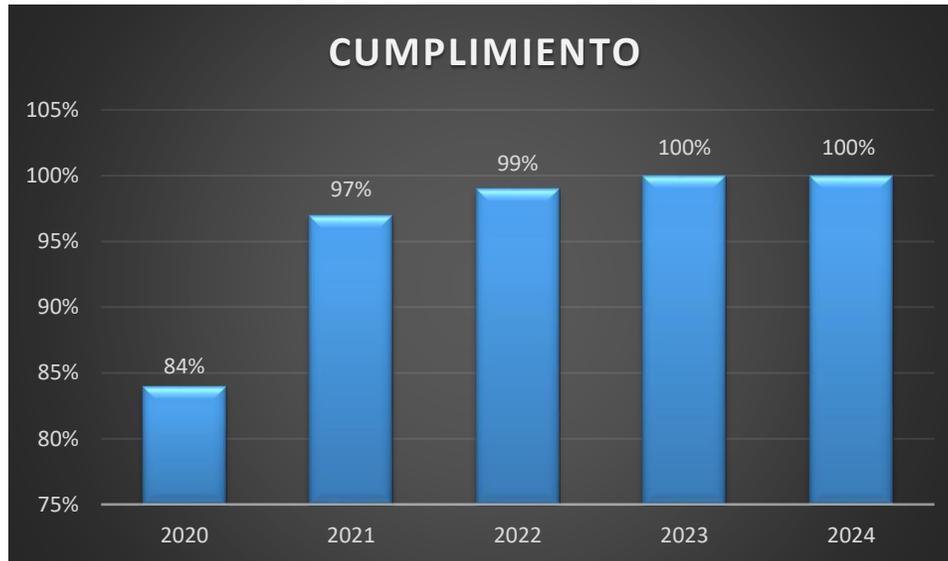
- ✓ Elaborar y actualizar la Matriz de Identificación de Peligros para obtener información con el fin de valorar y controlar los riesgos.
- ✓ Fomentar la cultura de autocuidado y prevención en los servidores públicos y contratistas de la entidad, a través de campañas, charlas y actividades pedagógicas.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

## 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 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 2024 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 Gallagher Consulting de la ARL Positiva Compañía de Seguros el día 28 de noviembre de 2024. Sin embargo, se deja por parte del auditor 8 recomendaciones relacionadas con la matriz de identificación de peligros, actualización de la matriz de requisitos legales y plan de capacitación, las cuales se dejan proyectadas para cumplimiento dentro del plan de trabajo de SST 2024 como actualización documental.

## 9.2. Condiciones de Salud

De acuerdo al resultado de las evaluaciones médicas realizadas, examen de ingreso, retiro, post incapacidad, periódicos y trabajo en alturas se emiten las siguientes recomendaciones:

- ✓ El plan de estrategias deberá estar dirigido a favorecer el bienestar de los trabajadores, por ello es de suma importancia fomentar la participación en todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo, liderando y promoviendo el autocuidado.
- ✓ Se recomienda iniciar con una etapa de educación y capacitación a los trabajadores con el fin de brindar información necesaria sobre riesgos a los que están expuestos y los efectos en la salud, así como la forma de mitigar el impacto de estos sobre las condiciones individuales.
- ✓ Las principales recomendaciones van encaminadas a prevenir posibles virus respiratorios mediante el lavado de manos frecuente, distanciamiento social y uso continuo de tapabocas. Lo anterior en cumplimiento de la normativa a nivel nacional.

- ✓ Si bien la entidad tiene el deber el velar por un trabajo en condiciones saludables, el compromiso con la salud es de los trabajadores. De ahí que se deben implementar todas las estrategias tendientes a promover el autocuidado. Así mismo se recomienda establecer acciones que apunte al objetivo del SG SST como son:

### **Higiene y seguridad industrial:**

Este programa busca minimizar los accidentes de trabajo y mitigar las condiciones peligrosas y los riesgos según la naturaleza de la entidad, Por lo anterior se deben realizar intervenciones integrales orientadas en diferentes temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, según los riesgos y su impacto en la salud de la fuerza laboral, para mejorar las condiciones de los trabajadores y su entorno laboral, mediante metodología de talleres vivenciales. En este punto es indispensables mediante ciclo PHVA mantener actualizada la matriz de peligros, de conformidad con los cargos y las tareas o actividades según la naturaleza de la entidad.

- ✓ Se debe promover el reporte de condiciones inseguras por parte de la población trabajadora a fin de mitigar los riesgos presentes. De igual forma fortalecer las campañas de orden y aseo, usando metodologías dinámicas. Así mismo, capacitar la población trabajadora de acuerdo con los riesgos presentes en la entidad.

### **Medicina preventiva y del trabajo:**

El programa de medicina preventiva y del trabajo busca reducir la probabilidad de la aparición temprana de enfermedades mediante exámenes médicos, monitoreo y vigilancia de la salud de los trabajadores.

- ✓ Por lo anterior se deberá fortalecer la asistencia a los exámenes ocupacionales, mantener actualizado el profesiograma de la entidad, el cual deberá estar engranado con el perfil de cargo y la matriz de riesgos siendo socializado a la IPS de atención, a fin de evaluar las condiciones antropométricas requeridas para cada cargo, este debe ser actualizado cada vez que se cree un cargo nuevo o se identifique un riesgo nuevo.
- ✓ Elaborar o mantener actualizados los programas de vigilancia epidemiológicos, según las condiciones de salud de la población trabajadora. Vacunación: según el riesgo, el clima y las condiciones de la entidad, será necesario implementar plan de vacunación.
- ✓ Según matriz de riesgos y peligros, análisis de ausentismo de los trabajadores presencia de enfermedades y accidentes laborales, definir programas de vigilancia

### Estilos de vida y trabajo saludable:

Este programa busca la promoción de la salud y el autocuidado en su ambiente laboral, social y familiar, para lo cual se debe fortalecer el ejercicio físico, la alimentación saludable con apoyo nutricional, la prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.

- ✓ Promocionar la gestión en la prevención de accidentes de trabajo, manejo de actividades que creen conciencia sobre el impacto de estos en el contexto de la vida laboral, social y familiar.
- ✓ Algunas actividades que se pueden promover son el yoga, pilates, risoterapia, acondicionamiento físico entre otras.
- ✓ Con miras a fortalecer el sistema inmunológico y mantenerlo en buenas condiciones, implementar hábitos de vida saludables, estos contribuyen a que este sistema esté fuerte, para que, en caso de infección, pueda vencer al virus con más fuerza.
- ✓ Alimentación equilibrada: incluir todos los alimentos contemplados en la pirámide nutricional, pero en las proporciones adecuadas y en la cantidad suficiente (no más) para mantener las necesidades nutricionales del organismo en función del consumo energético que éste realiza con la actividad diaria:
  - Consumir frutas y verduras a diario
  - Beber al menos dos litros de agua
  - Incluir en la alimentación pescado y carne en dosis iguales
  - Incorporar legumbres y semillas
  - Evitar la ingesta de grasas, fritos y azúcares refinados
- ✓ Eliminar el consumo de cigarrillo y drogas. El cigarrillo deprime el sistema inmune, provoca mayor riesgo de padecer enfermedades respiratorias y de corazón e interfiere en los niveles de oxígeno que llegan a cada parte de nuestro cuerpo. Consumir cualquier tipo de droga, tiene un efecto inmunodepresor muy peligroso, genera una mayor tendencia a sufrir problemas cardiovasculares, asma e infecciones.
- ✓ Controlar la ingesta de alcohol, la única tolerancia se refiere exclusivamente al vino o la cerveza, de los que incluso se recomienda el consumo del equivalente a una copa diaria. El alcohol inhibe al sistema inmune, altera el ciclo del sueño, afecta los niveles hormonales, y aumenta el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares.
- ✓ Ejercicio diario: la OMS recomienda realizar unos 30 minutos diarios de actividad física, siendo suficiente caminar a paso rápido durante este tiempo. Ventajas: quema las calorías sobrantes, fortalece músculos y huesos, ayuda a controlar la

tensión arterial, el colesterol y los niveles de glucosa en sangre. Además, contribuye a disminuir el estrés, ayuda a dormir mejor, favorece el estado de relajación, evita cambios de humor, mejorar la autoestima y el estado de satisfacción personal.

- ✓ Mantener un buen equilibrio mental: entendido como el estado de bienestar emocional y psicológico, necesario para mantener y desarrollar las capacidades cognitivas, las relaciones sociales y el afrontamiento de los retos personales y profesionales de la vida diaria.
- ✓ Dormir bien, el sueño reparador es fundamental para lograr un sistema inmunológico fuerte, ya que durante éste se producen los anticuerpos que defienden al organismo.
- ✓ Actividad social: fundamental para la salud del ser humano y, en consecuencia, para un envejecimiento saludable. El aislamiento social puede llevar a un deterioro gradual e irreversible de las capacidades físicas y mentales, incluso a la incapacidad física y la demencia

#### **Promoción y prevención en riesgos:**

- ✓ Riesgo Común: realizar actividades que mejorara el bienestar laboral y productivo con relación a enfermedades de origen común que afecten la estadística de accidente de trabajo y enfermedad laboral (ATEL).
- ✓ Fomentar la asistencia de los trabajadores para asistir a los programas de promoción y prevención de la EPS como son:
  - Prevención de cáncer de próstata: Dirigido a los hombres mayores de 45 años y busca prevenir el cáncer de próstata y se realiza a través de un examen completo: examen físico y toma del antígeno prostático.
  - Prevención de cáncer de seno: Dirigido al personal femenino y busca una detección temprana y la enseñanza del autoexamen.
  - Prevención en cáncer de cuello uterino: Dirigido al personal femenino y busca una detección temprana y se realiza a través de la toma de la citología cervical.
- ✓ Riesgos biomecánicos: actividades tendientes al monitoreo y vigilancia de riesgos asociados a los peligros osteomusculares o biomecánicos presentes en la entidad, para ellos serán necesarias actividades como análisis de puestos de trabajo o inspecciones en los casos requeridos, capacitación en cuidado de miembros superiores, inferiores y columna. Manejo de posturas saludables y ergonómicas a fin de prevenir desordenes musculo esqueléticos, manejo seguro de cargas, capacitación en prevención de lesiones o traumas acumulativos, capacitación en pausas activas, capacitación en manejo de video terminales y acondicionamiento físico. Otras actividades más dinámicas son Rumba terapia y

Cardio Kick-Boxing. Seguimiento a los trabajadores que presentes síntomas osteomusculares, con antecedentes de estudio por patología osteomuscular. Actividades de prevención de lesiones osteomusculares y/o de prevención de riesgo biomecánico, diseñando cronograma de pausas activas con apoyo de la ARL y de Compensar como aliado en seguridad y salud, para todos los trabajadores.

- ✓ Riesgo Psicosocial: este riesgo es de alta importancia por el impacto que genera en la entidad a nivel productivo y en la salud de los trabajadores; por ello es indispensable realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y mitigar las condiciones afectadas a nivel intralaboral, extralaboral y del estrés, capacitar a los trabajadores sobre manejo del estrés, automotivación, adaptación al cambio e inteligencia emocional, capacitar sobre comunicación asertiva y trabajo en equipo, resolución de conflictos, manejo del tiempo, entre otras. Se sugiere correlacionar con el informe y resultados de las baterías de riesgo psicolaboral, seguimiento a casos blancos,
- ✓ Riesgo cardiovascular, promocionando actividades que incluya a trabajadores que presenten una o varias condiciones según el caso, como: obesidad, sedentarismo, enfermedades crónicas como diabetes, hipertensión, etc. Dentro de estas actividades valoración por nutrición, incluir en actividades físicas mencionadas, alimentación saludable y consciente.

#### **Actividades de promoción y prevención:**

- ✓ Riesgo auditivo y vigilancia médica a los trabajadores que se encuentren expuestos a niveles superiores o iguales a 85 dB. Capacitar sobre la correcta higiene auditiva, el no uso de copitos o hisopos. Sensibilizar a la población sobre el no uso extralaboral de auriculares en los oídos.
- ✓ Actividades de promoción y prevención en salud visual, a los trabajadores con uso excesivo de pantallas, patología visual o requieran realizar actividades de precisión, fomentar el autocuidado, uso de corrección visual y la asistencia a controles optométricos según requieran, así mismo implementar pausas activas visuales que incluyan el parpadeo constante y movimientos oculares a distancia próximas y lejanas, arriba, abajo, lado izquierdo y lado derecho.

#### **Preparación y respuesta ante emergencias:**

Es una actividad que requiere la identificación de situaciones de riesgo que puedan derivarse en una emergencia, para lo cual se deben tener establecidos los mecanismos para su respuesta y control, este incluye elaboración o actualización del análisis de vulnerabilidad, conformación de brigadas de emergencia, elaboración de plan de emergencias, simulacros.

Aunado a lo anterior se debe realizar la capacitación a cada una de las brigadas en primero auxilios, contra incendios, evacuación y rescate. Así mismo es indispensable realizar la señalización correspondiente.

Para el cumplimiento del objetivo del SG SST es necesario integrar las acciones de prevención y promoción de la salud, con las actividades requeridas por el sistema de gestión, socializar estos resultados a nivel directivo en el COPASST y a los trabajadores.

### 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 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.



### 9.4. Resultados Batería Riesgo Psicosocial 2024

La evaluación de factores de riesgo psicosocial se llevó a cabo con 107 funcionarios del INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER).

Su consideración y aplicación requerirán el compromiso de la alta dirección de la entidad, teniendo en cuenta el alcance, contexto organizacional, cultura, entre otros aspectos que puedan influir en su adopción. Estas recomendaciones no son de estricto cumplimiento; su objetivo es orientar el plan de gestión de riesgos psicosociales, el cual deberá estar enmarcado en la promoción, prevención e intervención.

Con el propósito de obtener un análisis más específico de la información, se dividió la población en dos grupos ocupacionales. El primero está compuesto por cargos de jefaturas, profesionales, técnicos y tecnólogos, mientras que el segundo incluye a

asistentes, auxiliares y operativos. Para el análisis de los resultados se tuvo en cuenta el perfil grupal por tratarse del "sentir de la mayoría", que en estricto sentido es un buen indicador de la "realidad" para un colectivo específico de trabajadores (Villalobos, 2007).

Es importante tener en cuenta que para un trabajador una situación puede ser completamente perturbadora, para otro trabajador, esas mismas circunstancias se consideraran de relativa normalidad y es asumido en su dinámica cotidiana como algo inherente a la forma de trabajar. Dentro de estas características encontramos factores de personalidad, variables individuales (edad, sexo, formación, estilos de vida, responsabilidades familiares, experiencias vitales, etc).

Es fundamental indicar que la interpretación de los resultados está basada en los indicadores del instrumento empleado, por lo cual es necesario que se complemente con un análisis contextual por parte de la entidad. Si bien los indicadores proporcionan información clave, la entidad, que posee un conocimiento más profundo de su realidad interna, debe considerar de manera objetiva su contexto organizacional y los procesos que impactan directamente en la gestión del talento humano y la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

En este sentido, al tratarse de una institución pública, sus procesos de gestión están alineados con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, lo que garantiza el desarrollo de estándares normativos orientados al bienestar de los colaboradores y a la eficiencia institucional. Sin embargo, es crucial que la entidad realice un análisis crítico y objetivo de estos procesos para identificar oportunidades de mejora y asegurar que las dinámicas específicas de su entorno laboral estén reflejadas adecuadamente en sus prácticas.

Además, se debe precisar, que la complejidad de los factores psicosociales viene dada porque a las variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador/a, que actúan como mediadores.

A continuación, se presentan las principales conclusiones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, organizadas de lo general a lo particular. Este enfoque sigue la estructura del instrumento empleado.

- ✓ La participación en el diagnóstico alcanzó una cobertura del 64,1%, lo cual, si bien refleja un nivel considerable de involucramiento, podría no ser suficiente para garantizar la representatividad de los resultados en su totalidad. Para obtener conclusiones más precisas y generalizables, sería recomendable incrementar el porcentaje de participación en futuras evaluaciones. Un nivel de participación cercano al 80% o más podría asegurar que los resultados reflejen de manera más fiel las percepciones y realidades del total de la población evaluada, lo que fortalecería la validez y aplicabilidad de las conclusiones y las decisiones que se tomen a partir de ellas.

- ✓ La evaluación de riesgos psicosociales realizada entre los trabajadores del INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER) revela que, en términos generales, las condiciones psicosociales intralaborales son percibidas como desfavorables en una alta magnitud. Más del 60% de los empleados evalúan estas condiciones en niveles de riesgo medio, alto y muy alto en ambos grupos ocupacionales, lo que evidencia la presencia significativa de factores de riesgo en el entorno laboral que podrían afectar el bienestar, el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores.
- ✓ El cálculo del puntaje total general de factores de riesgo psicosocial intralaboral indica que, mientras que el grupo de jefes y profesionales se encuentra en un nivel de riesgo medio, el grupo auxiliar/operativo presenta los mayores niveles de riesgo, especialmente en este último grupo, que es el que experimenta los mayores niveles de riesgo alto.
- ✓ Los resultados obtenidos por dominios reflejan una percepción desfavorable en los cuatro dominios evaluados, salvo en el dominio demandas del trabajo para el grupo de jefes y profesionales. Esto indica que los factores de riesgo identificados afectan de manera significativa el bienestar de los trabajadores. Esta percepción negativa subraya la necesidad urgente de implementar medidas de intervención que aborden los problemas detectados y mejoren las condiciones laborales en estas áreas clave.
- ✓ Según los resultados por dimensiones, se observa que más del 61% de la población de ambos grupos evalúa favorablemente la dimensión demandas de la jornada, ubicándola en niveles de riesgo bajo. Además, en el grupo de jefes y profesionales, las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo y demandas emocionales también son evaluadas de manera favorable. En el grupo auxiliar/operativo, las dimensiones que se evalúan favorablemente en niveles de riesgo bajo incluyen control y autonomía sobre el trabajo y demandas cuantitativas.

Estos resultados sugieren un funcionamiento adecuado en estos aspectos, lo que puede contribuir a un ambiente laboral positivo y a un mayor compromiso organizacional. Sin embargo, es importante continuar implementando actividades de promoción y prevención para mantener estas dimensiones en los niveles de riesgo más bajos posibles, asegurando así el bienestar y la satisfacción de los empleados a largo plazo.

Las dimensiones del dominio de recompensas, así como las del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, son percibidas como factores de riesgo por ambos grupos ocupacionales. Esta percepción sugiere que los empleados sienten que no reciben un reconocimiento adecuado ni compensaciones justas por su trabajo, y que las relaciones con sus líderes y compañeros no favorecen un ambiente de apoyo y colaboración. Estos factores pueden impactar negativamente en la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.

Es fundamental que la entidad aborde esta situación, considerando la implementación de políticas de recompensas y reconocimiento que se alineen con las expectativas y necesidades de los trabajadores. Además, es crucial mejorar las relaciones laborales mediante una gestión del liderazgo que promueva la comunicación, el respeto mutuo y el trabajo en equipo. La falta de una estructura clara de recompensas y un liderazgo adecuado puede generar descontento, afectar la retención del talento y disminuir la productividad en general.

Por lo tanto, resulta esencial que se realicen acciones concretas para mejorar la percepción de los empleados en estos ámbitos, tales como la revisión de los esquemas de compensación, la creación de programas de reconocimiento que celebren los logros individuales y grupales, y el fomento de un ambiente donde se valore y aprecie el esfuerzo de cada colaborador, acompañado de un liderazgo que inspire confianza y motivación.

El grupo de jefes/profesionales es el que identifica el mayor número de dimensiones como factores de riesgo prioritario, con 16 de las 19 variables evaluadas. Por su parte, el grupo auxiliar/operativo señala 13 de las 16 variables evaluadas. Estos resultados resaltan las áreas específicas que requieren una atención prioritaria en cada uno de los grupos analizados.

En relación con las condiciones extralaborales, presentan una evaluación desfavorable por ambos grupos ocupacionales. Esta situación sugiere que los factores externos pueden estar influyendo negativamente en el bienestar general de los trabajadores, lo que requiere atención y posibles intervenciones para mejorar su calidad de vida.

Las dimensiones tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares son evaluadas de manera positiva por la mayoría de la población incluida en este informe. En particular, las relaciones familiares se consideran un factor de protección a nivel individual, lo que sugiere que los trabajadores cuentan con sólidas redes de apoyo en este ámbito.

En el grupo de jefes y profesionales, se identificaron 4 de las 7 variables extralaborales evaluadas como Factores de Riesgo Psicosocial (FRP), mientras que en el grupo auxiliar/operativo, 5 de las 7 variables fueron evaluadas como FRP. Esto subraya la necesidad de concentrar esfuerzos en abordar estos factores fuera del entorno laboral, a fin de promover el bienestar integral de los trabajadores y reducir los impactos negativos derivados de los factores extralaborales.

Como posibles efectos de estos riesgos tenemos algunas manifestaciones en la salud de los trabajadores, en este caso solo fue evaluado el estrés como consecuencia, a continuación, presentamos las principales conclusiones.

El 82,3% de la población del auxiliar/operativo informa una mayor cantidad de síntomas relacionados con el estrés, lo que los sitúa en los niveles de riesgo alto. Este hallazgo indica que una parte significativa de los trabajadores de este grupo están experimentando niveles preocupantes de estrés, lo que puede tener implicaciones

negativas para su salud física y mental, así como para su desempeño laboral y su calidad de vida en general. Es fundamental tomar medidas para abordar y mitigar estos niveles de estrés, lo que puede incluir programas de bienestar en el lugar de trabajo, acceso a recursos de apoyo y la implementación de estrategias para gestionar el estrés de manera efectiva.

Se recomienda implementar acciones de intervención dirigidas a gestionar los factores de riesgo psicosocial (FRP) identificados, sin individualizar los casos de trabajadores que reportan síntomas de estrés. Es fundamental desarrollar estrategias que no solo aborden las preocupaciones individuales, sino que también fortalezcan el entorno laboral en general.

Además, se sugiere la implementación de programas de psicoeducación que capaciten a los empleados para identificar signos de alarma relacionados con el estrés. Esto les permitirá reconocer cuando necesitan apoyo adicional.

La entidad también puede beneficiarse de otros indicadores, como el ausentismo, la accidentalidad y la evaluación del desempeño, para identificar oportunamente casos que requieran seguimiento más allá de los resultados del cuestionario de estrés. Estos enfoques integrados ayudarán a crear un ambiente laboral más saludable y a prevenir que el riesgo se traslade al trabajador.

Para finalizar es importante tener en cuenta que las acciones de intervención deben mantener el orden de: fuente, medio y finalmente el trabajador. Idealmente, la intervención de los factores de riesgo psicosocial, entendida como un intento sistemático de modificar un proceso psicosocial, se inicia con acciones en la fuente y si fuera pertinente se hacen acciones paralelas en las personas, principalmente en quienes presentan un grado de estrés medio, alto y muy alto. Cuando no sea posible intervenir el factor de riesgo en la fuente, se interviene en los individuos, apoyando el desarrollo de estrategias eficaces de afrontamiento, que permitan minimizar los efectos de los factores de riesgo. (Villalobos, 2007).

Las acciones de intervención deben enfocarse en abordar tanto modificaciones en el contexto organizacional como en promover cambios progresivos en las personas. Es crucial reconocer que no todos los desafíos pueden solucionarse únicamente mediante capacitaciones. Por ejemplo, para mejorar la claridad del rol, es fundamental evaluar si existen perfiles de cargo actualizados, analizar su coherencia con las funciones realmente ejecutadas, y revisar cómo se ha comunicado esta información a los trabajadores.

De esta forma, las intervenciones trascienden la formación individual e incluyen ajustes en la estructura organizacional, la comunicación interna y la cultura laboral. Esto permite fomentar un entorno de trabajo más saludable, con roles bien definidos y una mayor alineación entre las expectativas de la organización y las experiencias de los trabajadores, lo que contribuye a una mayor productividad y bienestar.

También se debe considerar que la participación de los trabajadores en la identificación de las necesidades de intervención de los factores de riesgo psicosocial (FRP) es clave para el éxito de estas iniciativas. Al involucrar a los empleados en este proceso, se garantiza que las intervenciones se alineen con sus expectativas y realidades cotidianas, lo que aumenta la probabilidad de aceptación y efectividad de las medidas implementadas.

Incorporar la voz de los trabajadores no solo promueve un sentido de pertenencia y empoderamiento, sino que también proporciona información valiosa sobre los desafíos específicos que enfrentan en su entorno laboral. Esto permite a la organización diseñar intervenciones más pertinentes y ajustadas a las necesidades reales, contribuyendo a un ambiente laboral más saludable y colaborativo

### Recomendaciones

Basándonos en la presente evaluación de factores de riesgo psicosocial, proponemos las siguientes recomendaciones generales con el objetivo de brindar estrategias de intervención a nivel intralaboral, extralaboral y de manejo del estrés. Estas recomendaciones se alinean con las guías técnicas del Ministerio de Trabajo mencionadas en la Resolución 2764 de 2022. La implementación de estas estrategias busca mejorar la calidad del entorno laboral y promover la salud y el bienestar integral de los trabajadores. Las acciones de intervención específicas se propondrán detalladamente en el plan de acción.

- ✓ Diseño de una política donde se evidencie el compromiso gerencial frente a la prevención y gestión de los riesgos psicosociales.
- ✓ En el proceso de intervención y priorización, se debe tener en cuenta tanto el nivel de daño que cada condición puede causar como la magnitud de la exposición a dicha condición. Las condiciones con una magnitud de exposición más alta requieren una intervención inmediata, mientras que aquellas con una magnitud de exposición moderada pueden ser abordadas en el mediano plazo. Además, es importante considerar las condiciones que son inherentes a la organización y que pueden requerir intervenciones más estructurales para mitigar sus efectos a largo plazo.
- ✓ Las acciones de intervención deberán ser diseñadas teniendo en cuenta las diferentes etapas del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). Este enfoque estructurado permitirá una implementación eficaz y una continua mejora en la gestión de los riesgos psicosociales, asegurando que las intervenciones sean planificadas, ejecutadas, monitoreadas y ajustadas de manera sistemática.
- ✓ El proceso de intervención deberá tener un enfoque interdisciplinario, siguiendo el orden de fuente, medio y trabajador. En este sentido, será fundamental implementar acciones de intervención en los procesos organizacionales,

teniendo en consideración los aspectos específicos del contexto y la cultura organizacional.

- ✓ Con base en los resultados obtenidos del cálculo del riesgo psicosocial intralaboral general para cada uno de los grupos ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la resolución 2764/2022, se determina que la medición correspondiente deberá llevarse a cabo en un año una vez iniciado el plan de intervención y control. Este plan se implementará de inmediato, buscando abordar y gestionar los riesgos identificados, con el objetivo de monitorear de manera continua y mejorar las condiciones psicosociales en el entorno laboral.
- ✓ Actualizar la matriz de peligros del riesgo psicosocial según los resultados del estudio, incorporando nuevas variables y ajustando las acciones de prevención e intervención según sea necesario.
- ✓ Socialización de los resultados de presente estudio a todos los trabajadores, así como incentivar la participación en el diseño de las estrategias de intervención. La participación de los trabajadores en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la toma de decisiones para intervenirlos, permite encontrar soluciones que al provenir de quienes realizan el trabajo son más fácilmente adoptadas (Protocolo de acciones generales).
- ✓ Los programas existentes en la entidad deben mantenerse y mejorarse para promover los factores protectores frente a los riesgos psicosociales. Documentar todas las acciones que realiza la organización en todo lo referente a promover el bienestar y la calidad de vida del trabajador, identificados aspectos propios de la cultura corporativa.
- ✓ Tener en cuenta los resultados de las variables sociodemográficas es fundamental para el diseño del plan de bienestar y medicina preventiva y del trabajo. La consideración de estos datos permitirá adaptar las estrategias de manera precisa, asegurando que el plan sea relevante y eficaz para las características específicas de la población laboral, promoviendo así un enfoque integral de bienestar.
- ✓ Fortalecer y verificar el funcionamiento de los diferentes procesos de gestión humana, este es un aspecto que cobra gran importancia, ya que uno de los elementos más importantes para la prevención de estrés laboral, es el relacionado con los programas de gestión humana, pues es a partir de los mismos, que la organización hace posible que sus políticas se concreten y se logre el desarrollo de sus colaboradores dentro de un marco de calidad de vida (Sierra, 2009).
- ✓ Se propone ampliar los resultados en una segunda fase mediante la utilización de otros instrumentos de profundización de la batería, como grupos focales, análisis de puesto de trabajo o entrevistas semiestructuradas. Este enfoque integral permitirá una comprensión más profunda de las dimensiones evaluadas. Además,

se recomienda considerar otras fuentes objetivas de información disponibles en la organización. El objetivo es obtener una visión completa y precisa que guíe la implementación de acciones sistemáticas de intervención donde sea necesario.

- ✓ Implementar acciones de promoción de la salud y prevención de conductas negativas. Es esencial informar y educar a los trabajadores sobre estilos de vida saludables, gestión eficaz del tiempo, manejo del estrés y prevención del consumo de sustancias psicoactivas. Esto contribuirá a un entorno laboral más saludable y a la mejora del bienestar integral de los empleados.
- ✓ Establecer un programa de psicoeducación orientado a potenciar las variables del capital psicológico. Este programa, basado en el enfoque de la psicología positiva, se centrará en el desarrollo de la resiliencia, el optimismo, la autoeficacia y la esperanza, promoviendo así un estado mental más positivo y productivo entre los trabajadores.
- ✓ Facilitar el acceso a servicios de salud mental y apoyo psicosocial. Es fundamental informar al personal directivo y a los trabajadores sobre cómo acceder a estos servicios y programas de asesoramiento, así como garantizar un acceso efectivo a los programas de asistencia al trabajador.
- ✓ Fortalecer vínculos con actores externos para intervenir en las dimensiones extralaborales. Se debe trabajar en colaboración con entidades como la caja de compensación, las EPS, los fondos de pensiones y los programas ofrecidos por el Estado, con el fin de proporcionar un soporte integral a los trabajadores que contemple no solo su bienestar laboral, sino también su bienestar personal y familiar.
- ✓ Monitoreo constante y evaluación: Establecer un sistema de seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas, asegurándose de que las medidas adoptadas estén teniendo el impacto deseado. Esto puede incluir encuestas periódicas o entrevistas de seguimiento.

## 9.5. 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	<a href="#">Editar</a>
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	<a href="#">Editar</a>
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	<a href="#">Editar</a>
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	<a href="#">Editar</a>
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	<a href="#">Editar</a>
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	<a href="#">Editar</a>
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	<a href="#">Editar</a>

## 9.6. Estadística de Accidentalidad

A continuación, se presentan los 14 eventos de accidentalidad de la vigencia 2024.

Mecanismo del Accidente	Cantidad	Mes	Tipo de AT
Mordedura de perro	1	Enero	Propios del trabajo
Mordedura de perro	1	Febrero	Propios del trabajo
Pisadas, golpes o choques	4	Mayo	Propios del trabajo
Pisadas, golpes o choques	1	Julio	Propios del trabajo
Caída de personas	1	Septiembre	Propios del trabajo
Pisadas, golpes o choques	2	Octubre	Propios del trabajo
Caída de personas	2	Octubre	Propios del trabajo
Mordedura de perro	1	Noviembre	Propios del trabajo
Caída de personas	1	Diciembre	Actividades recreativas
<b>Total</b>		<b>14</b>	

**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.



Se observa que el porcentaje en el mecanismo de los accidentes de trabajo presentados el más alto es por pisadas, golpes o choques con un 50%, por lo cual para la vigencia 2025, se continuará reforzando el reporte de actos y condiciones inseguras, las inspecciones de seguridad en compañía del COPASST.

## 10. Presupuesto:

Para el desarrollo del Plan de Trabajo Anual de SST en el IDIGER se cuenta con un Presupuesto de funcionamiento de \$208.000.000, para la vigencia 2025.

**NOTA:** Durante la vigencia 2025 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.

## 11. 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).*

## **12. 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 Integral de Emergencia.

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