

PLAN ANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022

ANEXO PETH TH-PL-01

Gestión del Talento Humano
26/01/2022

Versión 3



Diagonal 47 N° 77A - 05 Interior 11
Conmutador: 4292808
www.idiger.gov.co
**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
Código Postal: 111071

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO



PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse así mismo.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectar positiva o negativamente, por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la entidad y la sociedad.

Se establece una relación directa entre la **SALUD** y el **TRABAJO** entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud conduce dicha labor. Este conjunto de variables pre definen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denomina **CONDICIONES DE TRABAJO** y están constituidas por factores del ambiente, de la tarea y de la organización que de no ser adecuadas pueden ocasionar accidentes.

Los efectos mayores de las condiciones de trabajo desfavorables son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores. La Seguridad y Salud en el Trabajo busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la entidad, mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción y protección de la salud y la prevención y control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la entidad.

Todas las acciones encaminadas a obtener un entorno laboral saludable que permita la motivación y la satisfacción del trabajador, mejora su calidad de vida lo cual se refleja en el equilibrio entre la mente, el espíritu y un entorno laboral saludable; lo cual se materializa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**) entendido como la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud, implementados mediante los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo y de Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a mejorar la salud individual y colectiva de los servidores y contratistas de prestación de servicios en relación a su trabajo y que deben ser desarrolladas en sus centros de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Por lo anterior, se justifica la elaboración e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**) que garantice el mejoramiento continuo de las condiciones de salud en el trabajo y el bienestar de los servidores, para que se desempeñe de una manera adecuada y eficiente permitiendo su crecimiento personal, así como el mejoramiento de la productividad de la entidad en cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

Mediante el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, el área funcional de Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo, se identificará e implementará acciones con el fin de mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores.

Datos básicos:

Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER	
NIT:	800154275-1
Ubicación Sede Principal:	Diagonal 47 No. 77 A 09 Int. 11
Sede Principal Teléfono:	429 28 00
Ciudad: Bogotá	Representante legal: Director General
ante de la Alta Dirección delSGSST:	Profesional Universitario Código 219 Grado 12 Gestión de Talento Humano Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios
Actividad Económica:	1751501: Empresas dedicadas a actividades auxiliares de servicios para la administración pública en general.
Clase de Riesgo	1, 3, 4 y 5

Otros Centros de Trabajo:

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER cuenta con los siguientes centros de trabajo:

- Diagonal 47 No. 77 A – 09
- Bodega Fontibón: Av Carrera 97 No. 24 C60
- C4: Calle 20 No. 68 A – 06 Piso3

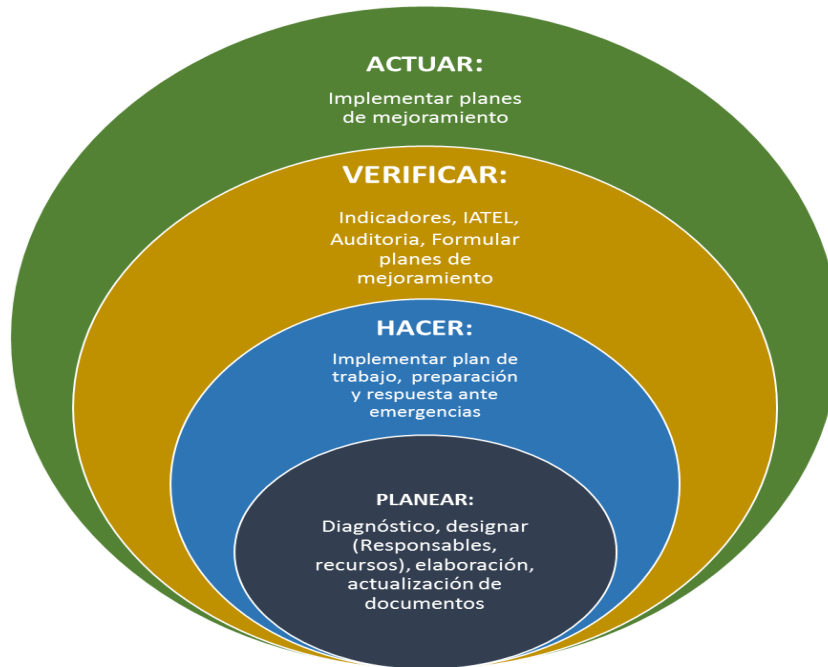
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

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 servidores, 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, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, 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 debe incluir la política, organización,

planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, centrándose en la identificación de los peligros, la valoración y control de los y riesgo asociados con su actividad; debe ser compatible y permitir su permeabilización con los otros sistemas de gestión de la empresa.



POLÍTICAS

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.

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL USO, CONSUMO Y ABUSO DEL ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se han definido políticas para la prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas y son las siguientes:

- Se prohíbe el consumo de tabaco, alcohol o cualquier sustancia psicoactiva dentro de las instalaciones del IDIGER o, así como en los lugares donde se realizan misiones
- Se prohíbe la posesión y/o venta de tabaco, alcohol o cualquier sustancia psicoactiva dentro de las instalaciones del IDIGER.
- Se prohíbe que los funcionarios y/o contratistas se presenten a las instalaciones o al sitio de misión bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.
- Ningún funcionario o contratista podrá operar los vehículos de la Entidad o los vehículos contratados durante la jornada laboral bajo los efectos del alcohol, drogas y/o alguna sustancia psicoactiva.
- Para los funcionarios o contratistas con problemas de alcoholismo y/o fármaco-dependencia el Instituto a través del área de Talento humano realizará un proceso de orientación y seguimiento con el fin de brindarle una ayuda psicosocial.

OBJETIVOS SG-SST

- Identificar los peligros, 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.

ALCANCE

Todos los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios y visitantes del IDIGER, que ejerzan sus funciones y obligaciones contractuales, por ocasión del trabajo o por relaciones con el desarrollo de la misionalidad de la entidad.

MARCO NORMATIVO

- LEY 9 DE 1979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- LEY 1010 DE 2006, Acoso laboral
- LEY 1562 DE 2012, por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- LEY 1610 DE 2013, Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
- **DECRETO 231 DE 2006**, Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



- DECRETO 1072 DE 2015, Capitolio 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo(SG-SST).
- RESOLUCIÓN 2400 DE 1979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- RESOLUCIÓN 2013 DE 1986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- RESOLUCIÓN 256 DE 2004, Brigadas de emergencia
- RESOLUCIÓN 156 DE 2005, Formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
- RESOLUCIÓN 2346 DE 2007, Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- RESOLUCIÓN 2646 DE 2008, Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
- RESOLUCIÓN No. 1409 de 2012, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para Protección Contra Caídas en Trabajo en Alturas.
- RESOLUCIÓN 144 de 2017, "por el cual se adopta el Formato de Identificación de Peligros".
- RESOLUCIÓN 2404 de 2019, Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- RESOLUCIÓN No. 312 de 2019, se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.
- RESOLUCIÓN 777 DE 2021, Protocolo de Bioseguridad por el estado de emergencia a causa del COVID-19.

DEFINICIONES

- **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- **Acto Inseguro:** Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC3701).
- **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 1368 de 2011



- **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.
- **Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.
- **Enfermedad Laboral:** Contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o medio en el que el colaborador se desarrolla su trabajo o labor.
- **Exámenes Laborales:** Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen laboral o no.
- **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.
- **Incidente:** "Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos". Resolución No.1401 de 2007.
- **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Investigación de accidente de trabajo:** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.
- **Salud:** Completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).
- **Riesgos Laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo:** 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 salud en el trabajo.
- **Sistema General de Riesgos Laborales:** Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de consecuencia del trabajo que desarrollan.
- **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.

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO – IDIGER A TODO NIVEL



- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- Rendición de cuentas al interior de la empresa: 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 empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- Participación de los colaboradores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

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 colaboradores en

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

Servidores públicos:

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

Contratistas de prestación de servicios

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

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Diagonal 47 N° 77A - 09 Interior 11

Commutador: 4922806
www.idiger.gov.co

Código Postal: 111071



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
Gestión de Riesgos
Y CAMBIO CLIMÁTICO

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.

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

Realizar inspecciones a las áreas de trabajo para detectar condiciones de riesgo y su seguimiento.



- Participar en las investigaciones de incidentes y accidentes laborales cuando se requiera.

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

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

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 Epidemiológico 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
- Protocolo de Bioseguridad

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 trabajadores; dando origen a una enfermedad o lesión no profesional.

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

- Evaluaciones médicas 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.

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.

Subprograma de Trabajo Seguro en Alturas

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

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

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

Y documentos vigentes en copia:

- Planilla / certificado de pago de seguridad social.
- Certificado de aprobación del Curso Avanzado / Reentrenamiento y Coordinador en trabajo seguro en alturas, vigente y emitido por entidad avalada por el Ministerio de Trabajo.
- Certificado de afiliación a la ARL
- Formato de permiso de trabajo de alturas o lista de chequeo según corresponda, completamente diligenciado y firmado.
- Formato de Análisis de Trabajo Seguro – ATS / Análisis de Riesgo por Oficio ARO

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

NOTA 2: El supervisor de contrato debe validar:

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

cuidar la salud de todos nuestros funcionarios y contratistas de prestación de servicios.

ANTECEDENTES PLAN DE TRABAJO

CONDICIONES DE SALUD

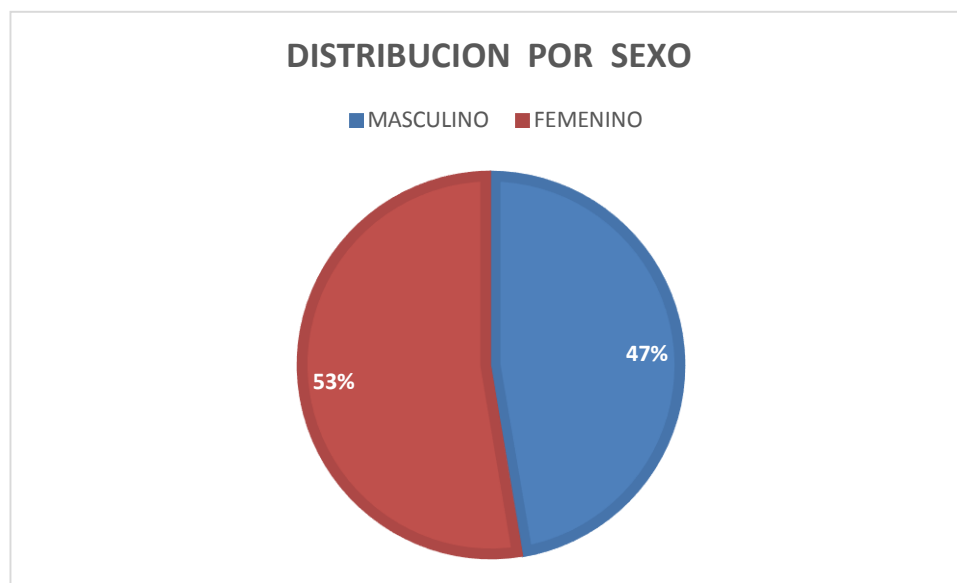
Resultado de las evaluaciones médicas realizadas durante el 2021.

Distribución tipo de examen

Tipo de examen	Frecuencia
Egreso	4
Ingreso	11
Periodico	114
Post Incapacidad	2
Total	131

Distribución por género

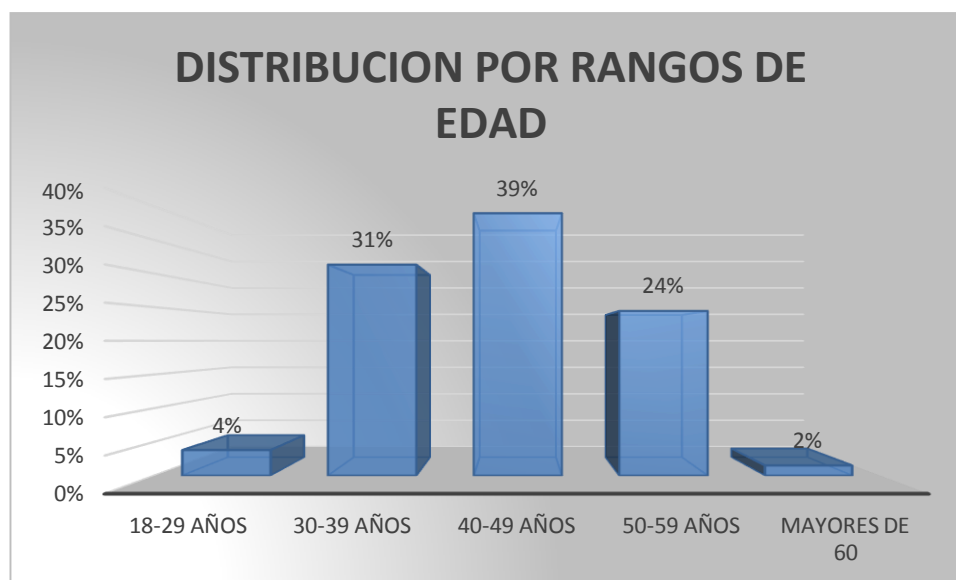
SEXO	FRECUENCI A	PROPORCION %
MASCULINO	62	47%
FEMENINO	69	53%
TOTAL	131	100%



En Referencia al género de los funcionarios se sitúan en un 47% de género masculino y 53% de los funcionarios es de género femenino.

Distribución por edad

RANGOS	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
18-29 AÑOS	5	4%
30-39 AÑOS	41	31%
40-49 AÑOS	51	39%
50-59 AÑOS	32	24%
MAYORES DE 60	2	2%
TOTAL	131	100%



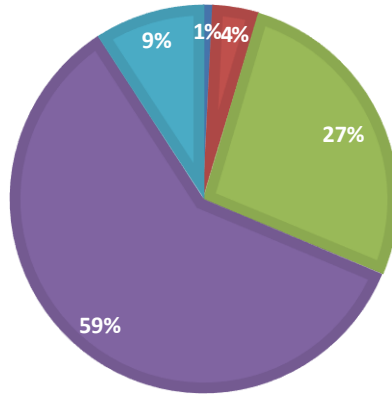
En referencia a la distribución poblacional encontramos: grupo de edad entre 18-29 años (proporción 4%), 30-39 años (proporción de 31%), 40-49 años (proporción de 39%), 50-59 años (proporción 24%) y mayores de 60 (proporción 2%).

Distribución por escolaridad

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
BACHILLERATO	1	1%
TECNICO	5	4%
UNIVERSITARIO	35	27%
POSGRADO	78	60%
SIN DATO	12	9%
TOTAL	131	100%

DISTRIBUCION POR ESCOLARIDAD

■ BACHILLERATO ■ TECNICO ■ UNIVERSITARIO ■ POSGRADO ■ SIN DATO



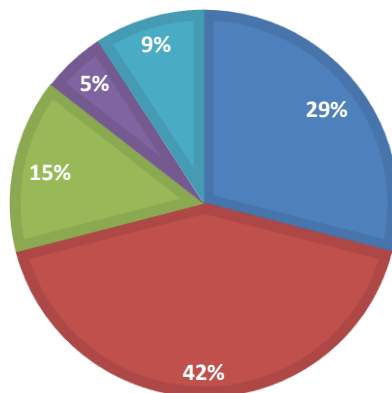
En cuanto a la distribución por escolaridad se evidencia que el 4% se encuentra en el nivel de técnico, universitario 27% y 59% posgrado.

Distribución por estado civil

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PROPORCIÓN N
CASADO	38	29%
SOLTERO	55	42%
UNION LIBRE	19	15%
SEPARADO	7	5%
SIN DATO	12	9%
TOTAL	131	100%

DISTRIBUCION POR ESTADO CIVIL

■ CASADO ■ SOLTERO ■ UNION LIBRE ■ SEPARADO ■ SIN DATO



De los funcionarios evaluados se encontro que en cuanto a estado civil 29% se encuentran casados, 42% soltero, union libre 15%, separado 5%.

Distribución por cargos

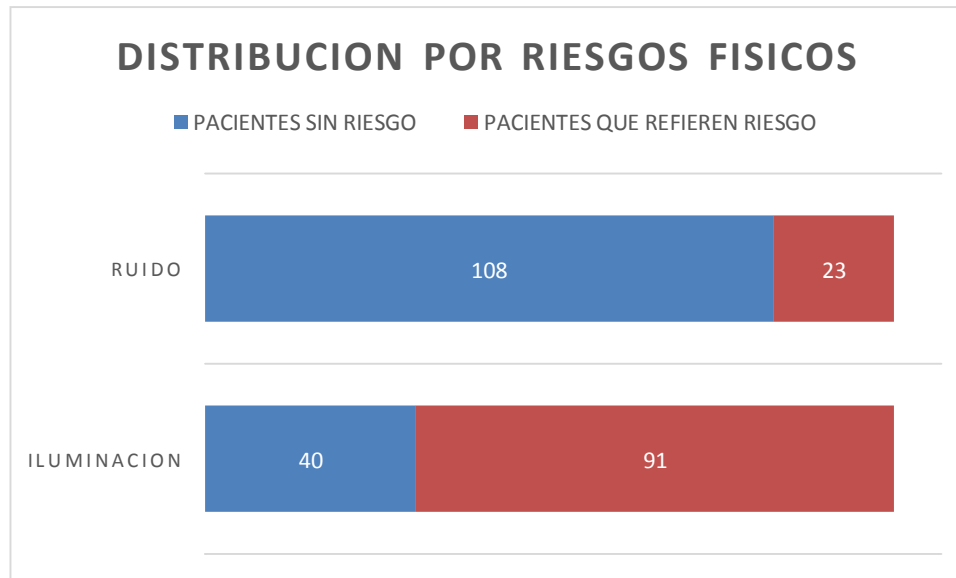
CARGO	FRECUENCIA	PROPORCIÓN
ALMACENISTA GENERAL	1	1%
ASESOR	1	1%
ATENCION COORDINACION	1	1%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	10	8%
CONDUCTOR	2	2%
LABORES DE OFICINA	1	1%
NO DATO	2	2%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	45	34%
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	44	34%
SUBDIRECTOR	2	2%
TECNICO	22	17%

En la distribución de los cargos se encontró que el más prevalente es profesional especializado con 34%; dentro de los cargos analizados se encuentra un sesgo que depende de la información reportada por el paciente en el momento de la consulta el cual en algunas ocasiones menciona su función más que su cargo dando como resultado discrepancias frente a los cargos reportados al momento de su análisis con la entidad.

Distribución por factores de riesgo

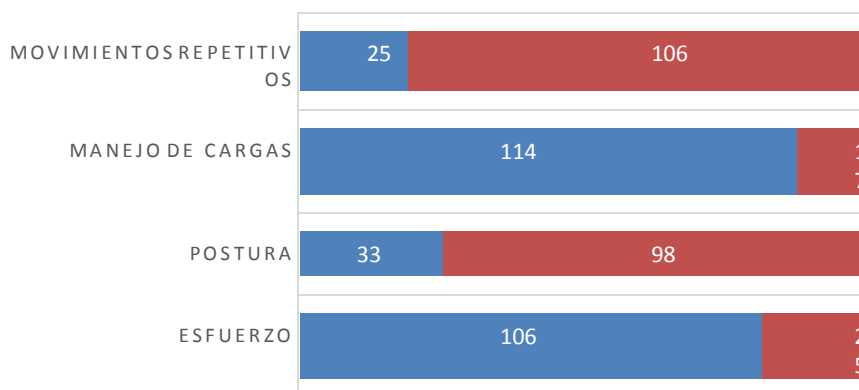
Físicos

FACTORES DE RIESGO	PACIENTES SIN RIESGO	PACIENTES QUE REFIEREN RIESGO	PORCENTAJE
ILUMINACION	40	91	69%
RUIDO	108	23	18%



Biomecánicos:

FACTORES DE RIESGO	PACIENTES SIN RIESGO	PACIENTES QUE REFIEREN RIESGO	PORCENTAJE
ESFUERZO	106	25	19%
POSTURA	33	98	75%
MANEJO DE CARGAS	114	17	13%
MOVIMIENTOS REPETITIVOS	25	106	81%



Los riesgos prioritarios a los que se refiere la población en la consulta médica ocupacional estar expuesta en forma subjetiva son:

Riesgos físicos: iluminación 69%, ruido 18%.

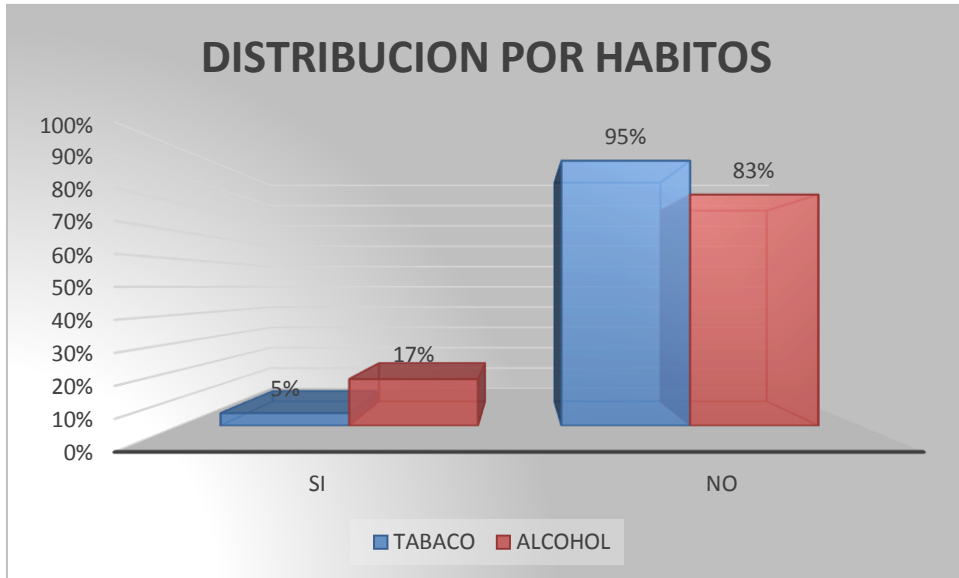
Riesgos Biomecánicos: movimientos repetitivos 81%, manejo de cargas 13%, postura 75%, esfuerzo 19%.

Los anteriores riesgos fueron clasificados según la Guía técnica Colombia 45 (GTC-45 segunda actualización).

Distribución por estilos de vida

HABITOS	FRECUENCIA		PROPORCION	
	SI	NO	SI	NO
TABACO	6	125	5%	95%
ALCOHOL	22	1	1	83%

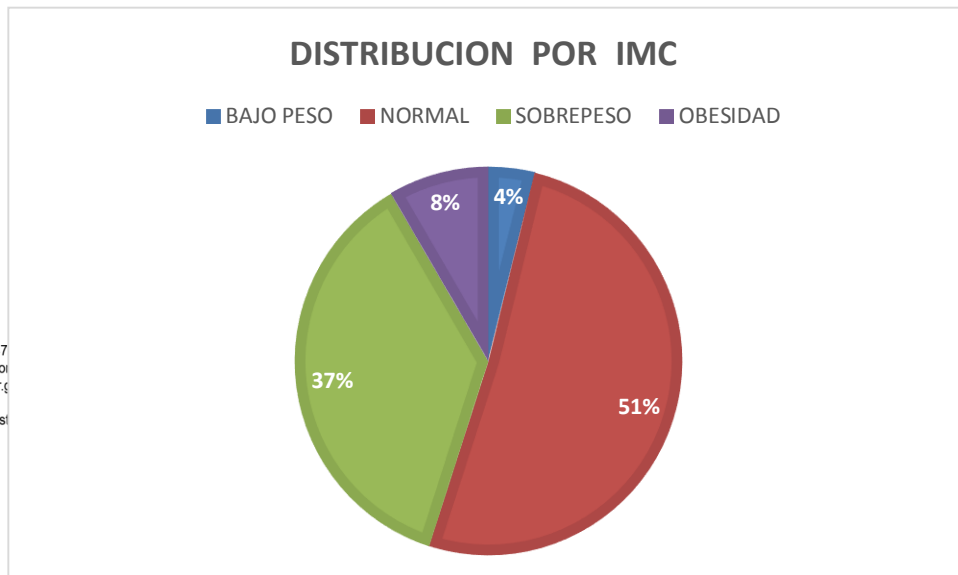
		0	7
		9	%



Del 100% de los funcionarios evaluados en el informe actual de la entidad INSTITUTO DISTRITAL DE GESTION DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMATICO - IDIGER) de los funcionarios 5% es consumidor de tabaco y 17% es consumidor de bebidas alcohólicas de manera ocasional.

Distribución índice de masa corporal.

C. SALUD	FRECUENCIA
BAJO PESO	5
NORMAL	67
SOBREPESO	48
OBESIDAD	11
TOTAL	131

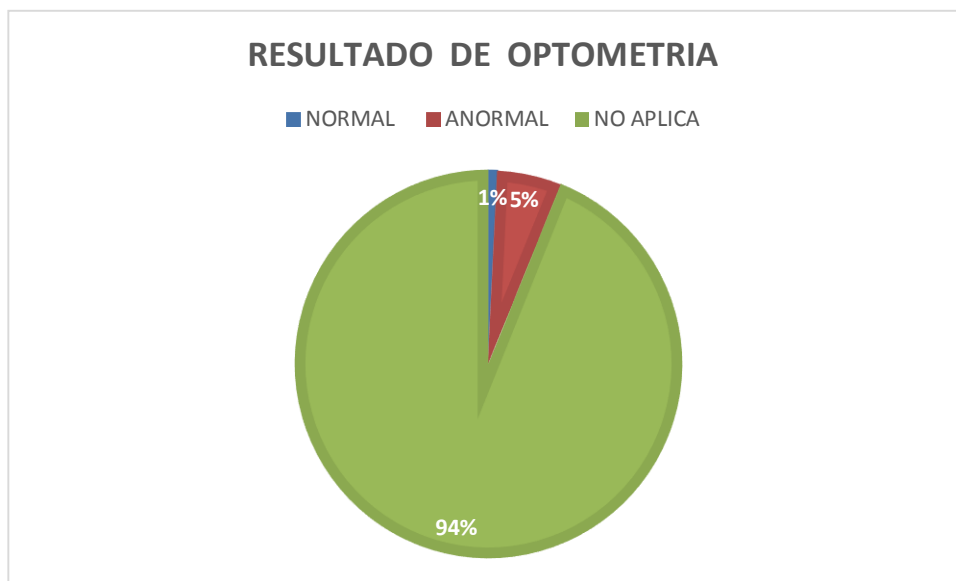


En la población evaluada se encontraron que 64 de los funcionarios presentan alteraciones del índice de masa corporal, los cuales requieren de seguimiento y control en la EPS para la inclusión en las actividades de promoción y prevención enfocada al mejoramiento de los estilos de vida.

Dentro de las patologías que dependen del índice de masa corporal se encontró que 37% tienen sobrepeso. Por otra parte, se encuentra que el 51% del personal evaluado cuentan con un peso normal.

Resultados optometría

RESULTADO DE OPTOMETRÍA		
RESULTADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NORMAL	1	1%
ANORMAL	7	5%
NO APLICA	123	94%
TOTAL	131	100%



El resultado de optometría se evidenció que con resultados normales se encontró un 1% de pacientes dentro de la normalidad y el 94% presentan algún tipo de patología de origen visual sin discriminar el uso de corrección.

MEDICIONES HIGIENICAS AMBIENTALES:

Niveles de Iluminación Principal

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

- Con relación a los niveles de Iluminancia se tiene que de los (10) puestos evaluados, (7) de ellos no cumplen con los valores recomendados según el tipo de recinto y la actividad realizada; Los cuales reportan valores inferiores al intervalo, indicando que existe deficiencia de iluminancia en los puestos evaluados y los restantes (3) puestos reportan niveles adecuados; es decir que sus valores promedios se encuentran dentro del intervalo recomendado, según la actividad desarrollada en ellos.
- Con relación a la Uniformidad de la iluminación, se tiene que de los 10 puestos o áreas evaluadas, el 20% reporta valores inferiores al parámetro recomendado (mínimo 0.8). Los restantes 8 puntos o áreas evaluadas cumplen con dicho criterio; esto quiere decir que la relación entre la iluminancia de la tarea y su entorno no presenta mayor variación en cuanto a sus niveles de iluminancia.
- Los puestos de trabajo que reportaron los niveles más bajos, de acuerdo con los intervalos recomendados fueron las áreas de: o Subdirección corporativa y asuntos disciplinarios 2 piso: Ubicación inadecuadas del sistema de iluminación. o Subdirección de análisis de riesgos y efectos de cambio climático: Ubicación inadecuadas del sistema de iluminación.

Escaleras: Luminarias fundidas.

Subdirección de reducción de riesgo y adaptación al cambio climáticos local: Ubicación inadecuadas del sistema de iluminación.

Atención al ciudadano: Ubicación inadecuadas del sistema de iluminación.

Archivos estantes 73-64-75 cuerpo 25: Ubicación inadecuadas del sistema de iluminación.

Niveles de Iluminación CDLyR

- Con relación a los niveles de Iluminancia se tiene que de los (10) puestos evaluados, (2) de ellos no cumplen con los valores recomendados según el tipo de recinto y la actividad realizada; de ellos (1) reportan valores inferiores al intervalo, indicando que existe deficiencia de iluminancia en los puestos evaluados y (1) presenta sobre iluminación. Los restantes (8) puestos reportan niveles adecuados; es decir que sus valores promedios se encuentran dentro del intervalo recomendado, según la actividad desarrollada en ellos.
- Con relación a la Uniformidad de la iluminación, se tiene que de los 10 puestos o áreas evaluadas, el 0% reporta valores inferiores al parámetro recomendado (mínimo 0.8). Los restantes 10 puntos o áreas evaluadas cumplen con dicho criterio; esto quiere decir que la relación entre la iluminancia de la tarea y su entorno no presenta mayor variación en cuanto a sus niveles de iluminancia.
- Los puestos de trabajo que reportaron los niveles más bajos, de acuerdo con los intervalos recomendados fueron las áreas de:

Oficina de almacén: Cuenta con sistema de iluminación en condiciones de desgaste e Inadecuada ubicación de las luminarias respecto del plano de observación.



El puesto de trabajo que reporto nivel de iluminancia excedido fue capacitación y entrenamiento, en el cual el nivel de iluminancia se ve afectado por el aporte de luz natural. Al no contarse con mecanismo de control de esta, el nivel puede incrementar dependiendo de la hora del día.

Sonometría Principal

El análisis de los resultados se realiza teniendo en cuenta las características observadas durante las mediciones y bajo las condiciones reportadas bajo cada medición; en caso de que estas cambien los resultados pueden variar.

Se realizaron (6) mediciones a través de sonometrías, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

- De las 6 mediciones realizadas se tiene que reportaron NPS por debajo del nivel de acción (80 dB(A))
- Las mediciones realizadas reportaron niveles de ruido promedio o equivalentes inferiores a los 80 dB(A) indicando que su riesgo es aparentemente bajo
- De acuerdo a la Resolución 2400 de 1979. Art 92, párrafo primero, en la cual se hace referencia al ruido en oficinas y lugares de trabajo en donde predomine la labor intelectual, los niveles sonoros (ruidos) no podrán ser mayores a 70 dB, independiente de la frecuencia y el tiempo de exposición, se tiene que la medición realizada en las oficinas registra un valor dentro de este parámetro, no superando el límite permisible sobre el cual se podría presentar daño auditivo para el personal expuesto [85 dB(A)].
- Los niveles de ruido en todas las áreas son intermitentes, dependen del flujo de trabajo, y la cantidad de personas.

Sonometría CDLyR

Se realizaron (6) mediciones a través de sonometrías, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

- De las 6 mediciones realizadas se tiene que (1) de ellas reportaron Niveles de presión sonora (NPS) superiores al límite permisible para 8 horas diarias de exposición (85 dB(A)), las (5) restantes reportaron NPS por debajo del nivel de acción (80 dB(A))
- Los niveles de ruido alto obedecen al mantenimiento y verificación de funcionalidad de la diferentes maquinas y/o herramientas con las que cuenta la reserva; las cuales se encontraban operando en condiciones normales. De acuerdo con la información suministrada por el personal del área, el tiempo promedio de exposición diario es de 8 horas que dura el proceso de verificación y se ejecuta una vez al mes o de acuerdo a lo que arroje la plataforma de mantenimiento.
- Los niveles de ruido de las sierras (herramientas utilizadas durante la medición)



son particularmente altos por el estado abierto de las puertas que separan al área y que permiten una exposición mayor de trabajadores en áreas contiguas.

- Las mediciones realizadas reportaron niveles de ruido promedio o equivalentes inferiores a los 80 dB(A) indicando que su riesgo es aparentemente bajo.
- De acuerdo a la Resolución 2400 de 1979. Art 92, parágrafo primero, en la cual se hace referencia al ruido en oficinas y lugares de trabajo en donde predomine la labor intelectual, los niveles sonoros (ruidos) no podrán ser mayores a 70 dB, independiente de la frecuencia y el tiempo de exposición, se tiene que la medición realizada en las oficinas registra un valor dentro de este parámetro, no superando el límite permisible sobre el cual se podría presentar daño auditivo para el personal expuesto [85 dB(A)].
- No se hace uso de elementos de protección auditivo por la actividad específica administrativa, el personal que realiza las actividades de mantenimiento y verificación utilizan epp de pino.
- Los niveles de ruido en todas las áreas son intermitentes, dependen del flujo de trabajo, y la cantidad de personas.

Confort Térmico Principal

El análisis de los resultados se realiza teniendo en cuenta las características observadas en las diferentes áreas de trabajo verificadas.

- Los puntos verificados reportaron lecturas como AMBIENTE NEUTRO
- No se encontraron lecturas, ligeramente Calientes, y caliente ligeramente frías y frías.
- Las condiciones climáticas del día obedecieron a un cielo nublado con presencias de lloviznas en la ciudad de Bogotá.
- En el recorrido se observó que el personal cuenta con áreas de cafetería fuera del área de trabajo, donde pueden acceder a bebidas calientes o frías como lo deseen.
- La toma de las muestras tiene poca presencia de aire natural dado a las condiciones de infraestructura presente no lo permiten, pero donde se cuenta con ventanas estas se mantienen abiertas.
- El tiempo de medición de temperaturas se estimó entre 15 minutos en cada uno de los puestos descritos en la tabla anterior.
- Para el cálculo de resistencia térmica para vestimenta laborales se toma 0.7 (clo) ropa de trabajo ligera jeans/ pantalón, camisa, chaqueta.
- Para el promedio metabólico se estima en 90W/m² para el personal administrativo.



- Teniendo en cuenta la guía del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España, la temperatura considerada de confort se ubica aproximadamente entre 17 y 27 grados centígrados de temperatura seca (Ta) en condiciones de humedad relativa entre 30% y 70%, y con base en el análisis de las áreas medidas, estas reunirían las condiciones para un confort térmico por temperatura seca para 5 puntos. Sin embargo, hay muchas teorías acerca de las temperaturas adecuadas de confort térmico como la NTP 779; Bienestar térmico: criterios de diseño para ambientes térmicos confortables, NTPP 501 entre otras.

Confort Térmico CDLyR

El análisis de los resultados se realiza teniendo en cuenta las características observadas en las diferentes áreas de trabajo verificadas.

- Los puntos verificados reportaron lecturas como AMBIENTE NEUTRO Y LIGERAMENTE CALUROSO Y LIGERAMENTE FRIO.
- Para el puesto de trabajo de MANTENIMIENTO Se evidencia Ligeramente Caluros, esta condición se presenta por la altura del techo y material del mismo.
- Para el área de RACK DE ALMACENAMIENTO se evidencia Ligeramente Frio por la temperatura que se debe mantener para que no se recalienten los sistemas.
- No se encontraron lecturas frías.
- En el recorrido se observó que el personal cuenta con áreas de cafetería fuera del área de trabajo, donde pueden acceder a bebidas calientes o frías como lo deseen.
- El tiempo de medición de temperaturas se estimó entre 15 minutos en cada uno de los puestos descritos en la tabla anterior.
- Para el cálculo de resistencia térmica para vestimenta laborales se toma 0.7 (clo) ropa de trabajo ligera jeans/ pantalón, camisa, chaqueta.
- Para el promedio metabólico se estima en 90W/m² para el personal administrativo.

Emisión de Gases

Una vez comparados los resultados de concentración en aire de Monóxido de Carbono, realizadas bajo condiciones del 21 Y 22 de Septiembre del 2021 Para el Instituto Distrital de Gestión del Riego y Cambio Climático, con los límites permisibles de exposición establecidos por ACGIH y corregidos para Colombia, se puede determinar que:

Valoración del riesgo

Riesgo bajo

Para el monitoreo de los ocho puntos evaluados, la concentración indica, no superan el límite permisible de exposición TLV-STEL; establecidos por ACGIH para el 2021 y corregidos para Colombia, por lo tanto, lo cual indica que No existe riesgo aparente para la salud del personal expuesto.



El análisis de los resultados se realiza teniendo en cuenta las características observadas durante las mediciones y bajo las condiciones reportadas; en caso de que estas cambien los resultados pueden variar.

Factores asociados a la exposición y resultados

Configuración del lugar de trabajo: No cuentan con sistemas de ventilación y/o Extracción.

Identificación de Exposición potencial: Monóxido de carbono.

Fuentes de emisión: Para la bodega 11, gas producto de la combustión de vehículos que transitan por el parque y calle predominante.

Proceso de combustión de vehículos al ingresar y salir de las instalaciones para el Centro distrital logístico y reservas.

RESULTADOS BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL

CONCLUSIONES

- Se logró un porcentaje de participación de la población programada para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del 71%, lo cual suficiente para generar un estudio representativo que guíe la intervención de los riesgos psicosociales en la Entidad.
- En cuanto al análisis de la caracterización sociodemográfica se puede visualizar que:
- Se presenta una predominancia de la población femenina con el 54%, mientras que la población masculina corresponde al 46%, lo cual se podría interpretar como un esfuerzo de la entidad por la inclusión de la mujer en la contratación.
- La población más significativa, corresponde a la generación X con un rango de edad de 36 a 45 años, quienes probablemente han avanzado en la estructuración de su proyecto de vida tanto a nivel laboral como personal, mientras que la población de millennials y centennials correspondientes a los rangos que incluyen edades entre los 18 y 35 años, probablemente se encuentran en la estructuración de su proyecto de vida. Es importante considerar al 7% de la población que supera los 56 años para considerar la opción de un programa de preparación para el retiro.
- Al unificar el 31% de la población de casados y el 21% de la población que se encuentra en unión libre, se podría decir que el 52% de la población se encuentra bajo alguna modalidad de convivencia en pareja. Así mismo un alto porcentaje de la población son solteros, correspondientes al 42%, lo cual permite interpretar que cuentan con proyectos y estilos de vida que se centran en mejorar su calidad de vida y el cumplimiento de sus proyectos personales.
- El 4% de la población cuenta con estudios de post grado incompletos, el 20% de la población cuenta con estudios profesionales completos y en mayor proporción el 65% de la población cuenta con estudios de postgrado completo, lo cual permite



interpretar que se trata de una población altamente calificada, con opciones de hacer un plan de carrera y concursar para ascensos.

- El 49% de la población vive en estrato 3 y el 30% en estrato 4, lo cual se puede interpretar como que la mayoría del personal cuenta con condiciones adecuadas de calidad de vida en un promedio alto de la población Colombiana en general.
- Una parte significativa de la población cuenta con una vivienda propia lo cual favorece su calidad de vida y el acceso a un patrimonio personal o familiar, mientras que el 53% aún no cuenta con esta posibilidad. Se podrían incrementar o gestionar con la caja de compensación las campañas para promover el acceso a vivienda propia.
- Tan solo el 28% de la población no cuenta con ninguna persona a cargo para su manutención, ni tienen que responsabilizarse económicamente de nadie, mientras que la mayoría de la población cuentan con personas a cargo, lo cual se podría interpretar que dentro de su proyecto y estilo de vida pueden estar incluidos propósitos familiares o de crianza, adicionales a motivaciones personales, lo cual se puede ver reflejado en sus responsabilidades y en el modelo de economía familiar. Situaciones que son importantes tener en cuenta cuando se construyan actividades de bienestar que eventualmente pueden incluir a algunos miembros de la familia.

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

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

El nivel de riesgo general de la Entidad corresponde a un nivel de riesgo medio con una puntuación de 26,2 en el promedio de las condiciones intralaborales de la forma A y las características extralaborales, correspondiente a un nivel de riesgo medio y de 31,7 en el promedio de las características intralaborales forma B y las condiciones extralaborales, correspondiente a un nivel de riesgo alto. De igual manera, de acuerdo a la resolución 2404 de 2019 el instrumento se debe volver a aplicar en un periodo de 1 año, tiempo que se debe aprovechar para la implementación de la intervención para mitigar los niveles de riesgos psicosociales detectados. Al discriminar los niveles de riesgos se identifica que es importante considerar que se requiere de un especial énfasis en la intervención de las condiciones intralaborales tanto de la forma A, como de la B.

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

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



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

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

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

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

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

En las condiciones intralaborales de la forma A se presenta un nivel de riesgo alto del 44% en la sumatoria de los niveles de riesgo alto y muy alto.

En las condiciones intralaborales de la forma B se presenta un nivel de riesgo alto del 60% en la sumatoria de los niveles de riesgo alto y muy alto.

En las condiciones extralaborales se presenta un nivel de riesgo alto del 44% en la sumatoria de los niveles de riesgo alto y muy alto.

Se presenta un nivel de sintomatología asociada al estrés del 50% de riesgo alto.

INDICADORES

El seguimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo **SG-SST** del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – **IDIGER**, 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.

De igual manera, se establecen que los resultados acumulados y obtenidos de manera trimestral, semestral y anual hace referencia a la ejecución en la vigencia con respecto a la programación establecida desde el área técnica; la importancia de la medición de los indicadores de gestión se relaciona de manera directa con la planeación institucional, toda vez que permite observar el grado en que se alcanzan las actividades propuestas dentro de un proceso específico.

Los resultados obtenidos a través de la medición permiten mejorar la planificación, dado que es posible observar hechos de manera periódica, logrando tomar decisiones con mayor certeza y confiabilidad.

La información de cada uno de los indicadores es recibida por el área de Talento Humano de la Subdirección de Corporativa y Asuntos Disciplinarios de la entidad, a través de los informes de seguimiento trimestral, semestral y anual; luego se consolidan los datos de cada uno de los indicadores en las tablas de control en donde se identifican y se asocian con los objetivos específicos, a los objetivos de la entidad y a sus subdirecciones.

Este informe consolida la información obtenida en el 2020 de manera trimestral, semestral y anual para el seguimiento, funciona como insumo para la revisión del Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo **SG-SST** y del modelo estándar de Control Interno del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – **IDIGER**, determinando así los avances de la ejecución física de la entidad, estableciendo las causas o impedimentos en el cumplimiento con el fin de adelantar acciones correctivas, preventivas y de mejora que permitan alcanzar los resultados plantificados.

INDICADORES MINIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A partir del año **2019**, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo - **SST**, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

- Frecuencia de accidentalidad

Este indicador te permitirá calcular la cantidad de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes en una empresa.

Se calcula así:

Frecuencia de accidentalidad = # de accidentes de trabajo en el mes X 100



de trabajadores en el mes

- Severidad de accidentalidad

En este indicador, la severidad está dada por la cantidad de días perdidos por concepto de accidentes laborales.

$$\text{Severidad de accidentalidad} = \frac{\# \text{ días de incapacidad por AT en el mes} + \# \text{ días cargados en el mes}}{\# \text{ de trabajadores en el mes}} \times 100$$

- Proporción de accidentes de trabajo mortales

La meta de este indicador siempre va a ser 0%, pues lo más importante es la vida de nuestros colaboradores. Es por esto que este indicador es clave para medir la efectividad de los controles, programas y planes de nuestro SG-SST.

Su cálculo se realiza de la siguiente manera:

$$\text{Proporción de AT mortales} = \frac{\# \text{ de AT mortales en el año}}{\# \text{ de AT en el año}} \times 100$$

- Prevalencia de la enfermedad laboral

Con este indicador será posible determinar la cantidad de casos de enfermedad laboral por cada 100.000 trabajadores durante el periodo Z.

Este indicador se mide **anualmente**.

$$\text{Prevalencia de la enfermedad laboral} = \frac{\# \text{ de casos nuevos y antiguos de EL en el periodo Z}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo Z}} \times 100$$

- Incidencia de enfermedad laboral

El resultado de este indicador permite determinar que por cada 100.000 trabajadores, existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z, siendo X el resultado del indicador. Se calcula así:

$$\text{Incidencia de enfermedad laboral} = \frac{\# \text{ de casos nuevos de EL en periodo Z}}{\text{Promedio de trabajadores en periodo Z}} \times 100.000$$

- Ausentismo por causa médica

A través de este indicador mediremos el porcentaje de pérdida de días programados de trabajo al mes por incapacidad médica.

$$\text{Ausentismo por causa médica} = \frac{\# \text{ de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes}}{\# \text{ de días programados de trabajo en el mes}} \times 100$$

Se debe tener en cuenta que el número de días programados de trabajo al mes corresponde



a la cantidad de días de trabajo programados en la entidad por el número de trabajadores.

Este indicador debe medirse cada mes.

A continuación, se da a conocer los resultados de cada uno de los indicadores, los cuales son medibles dentro del sistema de SIDEAP dispuesto por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, dentro del módulo de SST en línea.

Lista Indicadores

10

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
FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	Número de Accidentes ocurridos en el periodo por cada 100 colaboradores de tiempo completo	a= Número de Accidentes de Trabajo que se presentaron en el mes	b= Número de trabajadores en el mes	Reportes de Accidentalidad del SG SST (incluye a todo el personal propio, contratista, subcontratista y en misión) - Calificación de origen de AT - Información de ausentismo - Información de personal propio, contratistas persona natural y jurídica, e	SI	Editar
SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO	Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo ocurridos en el periodo por cada 100 colaboradores de tiempo completo	a= Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + el número de días cargados en el mes	b= Número de trabajadores en el mes	Reportes de Accidentalidad del SG SST (incluye a todo el personal propio, contratista, subcontratista y en misión) - Calificación de origen de AT - Información de ausentismo - Información de personal propio, contratistas persona natural y jurídica, e	SI	Editar
PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	Número de accidentes de trabajo mortales en el año por accidentes de trabajo ocurridos en el periodo el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	a= Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año	b= Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año	Reportes de Accidentalidad del SG SST (incluye a todo el personal propio, contratista, subcontratista y en misión) - Calificación de origen de AT	SI	Editar
PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	Porcentaje de colaboradores que presenta enfermedad laboral en el periodo evaluado	a= Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo	b= Promedio total de trabajadores en el periodo	Reportes de Enfermedad Laboral - Información de personal propio, contratistas persona natural y jurídica, en misión y estudiantes	SI	Editar
INCIDENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	Porcentaje de Nuevos casos de enfermedad laboral en el periodo evaluado	a= Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo	b= Promedio total de trabajadores en el periodo	Reportes de Enfermedad Laboral - Información de personal propio, contratistas persona natural y jurídica, en misión y estudiantes	SI	Editar
AUSENTISMO POR CAUSAS RELACIONADAS CON LA SALUD	Porcentaje de días de ausentismo por incapacidad laboral o común en el periodo evaluado	a= Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes	b= Número de días de trabajo programados en el mes	Reportes de ausentismo por causas relacionadas con la salud - Información de personal propio, contratistas persona natural y jurídica, en misión	SI	Editar

Para los indicadores de Frecuencia y Severidad de la accidentalidad por temas laborales se tiene en cuenta los siguientes datos:

Mes	Accidentes Laborales	Días de Incapacidad
Enero	0	0
Febrero	0	0
Marzo	1	3
Abril	1	10
Mayo	1	10
Junio	0	0
Julio	0	0
Agosto	0	0
Septiembre	0	0
Octubre	0	0
Noviembre	1	3

Diciembre	0	0
-----------	---	---

- Frecuencia de Accidentalidad**

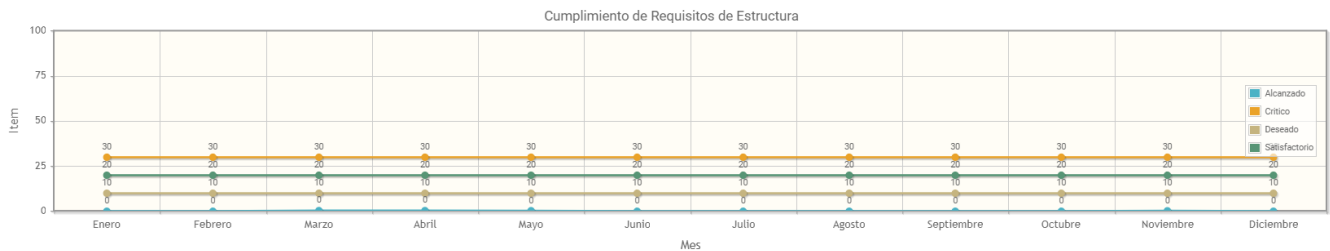
$$\left[\frac{\text{Número de Accidentes de Trabajo que se Presentaron en el Mes}}{\text{Número de Trabajadores en el Mes}} \right] * 100$$

Programación y Ejecución del Indicador

2021

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Alcanzado	0.0	0.0	0.36	0.36	0.31	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.25	0.0
Critico	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0
Deseado	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
Satisfactorio	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0

Cumplimiento de Requisitos de Estructura



Análisis del Indicador

Análisis del indicador de la frecuencia esta por debajo de un estado crítico en la entidad, toda vez que solo se presentaron 4 accidentes de trabajo al año, 1 accidente de trabajo en cada mes que se presentó el AT. Lo cual presenta un 0.36% de frecuencia en los AT en la entidad.

Grafica 1. Frecuencia de Accidentalidad Laboral – 2021- tomado de SIDEAP

<https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/privado/modulos/SST/indicadores/indicadoresEntidadResultado.xhtml?cid=2>

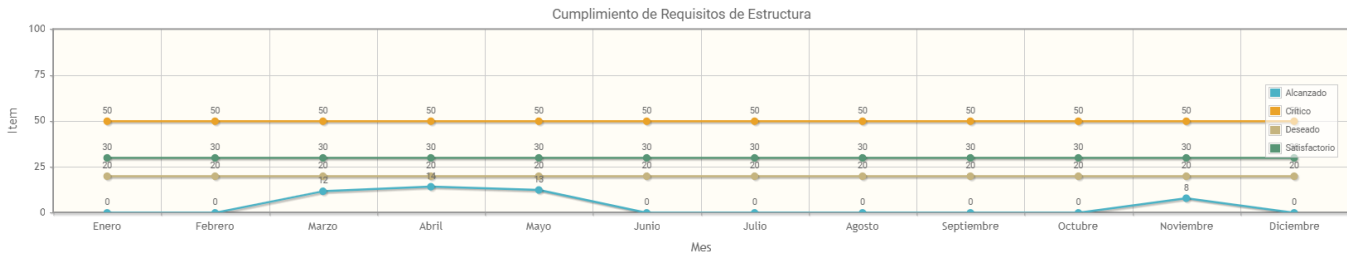
Análisis del indicador de la frecuencia está por debajo de un estado crítico en la entidad, toda vez que solo se presentaron 4 accidentes de trabajo al año, 1 accidente de trabajo en cada mes que se presentó el AT. Lo cual presenta un 0.36% de frecuencia en los AT en la entidad.

- Severidad de Accidentalidad**

$$\left[\frac{\text{Número de días de Incapacidad por Accidente de Trabajo en el Mes} + \text{Número de días cargados en el Mes}}{\text{Número de Trabajadores en el Mes}} \right] * 100$$

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Alcanzado	0.0	0.0	11.78	14.28	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	0.0
Crítico	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
Deseado	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
Satisfactorio	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0

Cumplimiento de Requisitos de Estructura



Análisis del Indicador

Indicador severidad por debajo de 50.0 valor crítico, se presenta mayor severidad en los meses de abril y mayo por la cantidad de los días de incapacidad en los accidentes de trabajo presentados.

Gráfico 2. Severidad de Accidentalidad – 2021- tomado de SIDEAP

<https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/privado/modulos/SST/indicadores/indicadoresEntidadResultado.xhtml?cid=3>

Indicador severidad por debajo de 50.0 valor crítico, se presenta mayor severidad en los meses de abril y mayo por la cantidad de los días de incapacidad en los accidentes de trabajo presentados.

• **Proporción de Accidentes de Trabajo Mortales**

$$\left[\frac{\text{Número de Accidentes de Trabajo Mortales que se Presentaron en el Año}}{\text{Número de Accidentes de Trabajo que se presentaron en el año}} \right] * 100$$

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – **IDIGER** no ha presentado antes ni en el transcurso del **2021**, accidentes mortales; debido a que desde el área de Gestión del Talento Humano se ha diseñado, formulado e implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y ha sido de manera satisfactoria en cada uno de sus procesos de cuidado y bienestar de cada uno de sus servidores.

Comparativo Accidentes de Trabajo año 2020 vs 2021

Año	Accidentes de Trabajo	Días de Incapacidad
2020	9	76
2021	4	26

• **Prevalencia de la Enfermedad Laboral**

$$\left[\frac{\text{Número de Casos Nuevos y Antiguos de enfermedad Laboral en el Periodo "Z"}}{\text{Promedio de Trabajadores en el Periodo "Z"}} \right] * 100,000$$

El Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático - **IDIGER**, durante el transcurso del **2021** no tuvo, ni presentó casos de enfermedad laboral, de igual manera antes de este periodo no presentó ni tiene historial de casos de enfermedad laboral.

- **Incidencia de la Enfermedad Laboral**

$$\left[\frac{\text{Número de Casos Nuevos de Enfermedad Laboral en el Periodo "Z"}}{\text{Promedio de Trabajadores en el Periodo "Z"}} \right] * 100.000$$

El Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático - **IDIGER**, durante el transcurso del **2021** no tuvo, ni presentó Nuevos casos de enfermedad laboral, de igual manera antes de este periodo no presentó ni tiene historial de casos de enfermedad laboral.

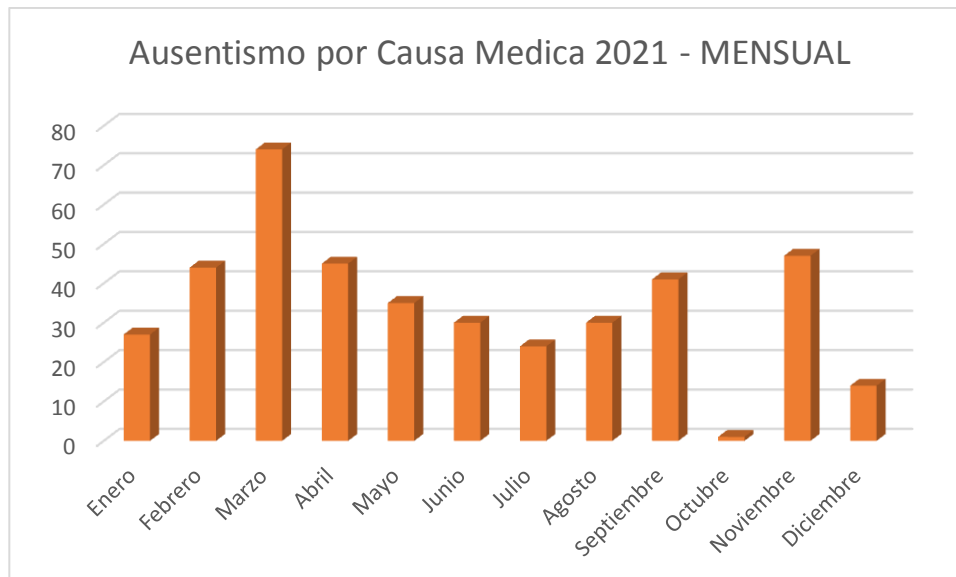
- **Ausentismo por Causa Médica**

$$\left[\frac{\text{Número de días de Ausencia por incapacidad Laboral o Común en el Mes}}{\text{Número de días de Trabajo Programados en el Mes}} \right] * 100$$

La caracterización cuantitativa de este indicador se relaciona de manera directa con las incapacidades médicas, no es un ausentismo por no asistencia al trabajo; motivo por el cual los resultados obtenidos de los cálculos efectuados son en porcentaje de ausentismo por causa médica.

A continuación, se da a conocer los datos cuantitativos obtenidos de manera mensual. Para el análisis de este indicador es necesario conocer la siguiente información:

Ausentismo por Causa Medica 2021 - MENSUAL	
Mes	Cantidad de días Ausentismo por Causa Medica al Mes
Enero	27
Febrero	44
Marzo	74
Abril	45
Mayo	35
Junio	30
Julio	24
Agosto	30
Septiembre	41
Octubre	1
Noviembre	47
Diciembre	14



Grafica 3. Ausentismo por Causa Médica - 2021

Se concluye que para el indicador de **Ausentismo por Causa Medica**, tras la revisión y compilación de la información se analizó que en el periodo semestral de los meses comprendidos entre **enero** y **junio** se evidencia un crecimiento respecto al semestre comprendido entre los meses de **julio** a **diciembre** en los ausentismos por causa médica, como consecuencia directa de las circunstancias de las medidas decretadas por el Ministerio de Salud y el Gobierno Nacional en relación a la emergencia sanitaria que actualmente se presenta en el país de la Pandemia del Virus **SARS COV-2 (COVID-19)**, tuvieron consecuencias directas sobre la salud de los servidores públicos; las afecciones más recurrentes para la salud fueron: insomnio, estrés, depresión, síndrome de burnout por estrés, esta última afección está asociado de manera directa con el agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo y sus largas jornadas.

AUDITORIA SGSST

La auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Distrital de Gestión de Riesgo y Cambio Climático - IDIGER., a las áreas de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Decreto 1443 de 2014, 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019 y demás Normas aplicables internas y Externas. Entre otros aspectos a tener en cuenta para la presente auditoria, encontramos los siguientes:

- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- El diseño y seguimiento de los indicadores.
- La participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuenta.



- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, a los trabajadores.
- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
- La gestión del cambio.
- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.
- El alcance y aplicación del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST frente a los proveedores y contratistas.
- La evaluación por parte de la alta dirección
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

Auditor:

Jargu Compañía de Seguros – Profesional Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo Néstor José Campo Orozco

Participantes:

Mayerli Azuero Lozano – Responsable del SG-SST

Olga Lucia Cardona – Contratista SST

Diego Zamudio - Contratista

William Galindo - Representante COPASST

Fortalezas:

Se contó con la total disposición por parte de la funcionaria Mayerli Azuero Lozano para la atención de la Auditoria y entrega de los registros solicitados.

Descripción de los Hallazgos (Oportunidad de mejora):

- Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos: Se evidencia la existencia de procedimientos, instructivos, fichas y protocolos, los cuales se han socializado al personal, sin embargo no se ha realizado la entrega del mismo a los trabajadores involucrados en tareas críticas, tal como lo establece el artículo 16 de la Res. 0312/19.

Recomendaciones:

- Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST: Se sugiere realizar un presupuesto específico para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se evidencie la asignación de los recursos humanos, financieros, técnicos y tecnológicos requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del SG-SST de acuerdo con lo especificado en el artículo 16 de la Res. 0312/19.
- Plan anual de trabajo: Se evidencia documento Plan de trabajo 2021, como un anexo del plan estratégico de talento humano siendo este último aprobado y firmado por la alta dirección, sin embargo no se evidencia la firma del



documento Plan de trabajo 2021 de acuerdo con lo especificado en el artículo 16 de la Res. 0312/19.

- Matriz legal: Se evidencia Matriz de identificación de requisitos legales TH-FT-29 versión 2 del 18-11-2021, no se evidenció inclusión de la resolución 777, por lo que se recomienda revisar el documento garantizando la inclusión de todas las normas vigentes que apliquen al SG-SST ya sea expedidas por el gobierno nacional, como por otras entidades que apliquen, de acuerdo con lo especificado en el artículo 16 de la Res. 0312/19.
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales: Se aporta como evidencia la investigación del Accidente de Trabajo del señor Héctor Mario Guzmán, sin embargo, no tiene todas las firmas de los participantes de la investigación y no se evidencia la remisión del FURAT a la EPS del trabajador accidentado, de acuerdo con lo especificado en el artículo 16 de la Res. 0312/19.
- Mediciones ambientales: Se aporta como evidencia la Medición de confort térmico, Medición Iluminación, Sonometría y medición de gases, realizadas en el mes de octubre de 2021 por la ARL Positiva, sin embargo, aún no se ha revisado por el copasst, no se ha iniciado la gestión para la implementación de las recomendaciones de acuerdo con lo especificado en el artículo 16 de la Res. 0312/19.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DEL SGSST:

Para el cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con la asesoría y acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales – Positiva, 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.

INDICADORES:

$$\text{Porcentaje de Cumplimiento} = \frac{\text{Número de actividades ejecutadas} \times 100}{\text{Número de actividades programadas}}$$

$$\text{Porcentaje de ejecución del presupuesto} = \frac{\text{Presupuesto ejecutado} \times 100}{\text{Presupuesto asignado}}$$

PRESUPUESTO:

Para el desarrollo del Plan Anual del SG-SST en el IDIGER se cuenta con un Presupuesto de funcionamiento de \$113.000.000, para la vigencia 2022.

NOTA: Durante la vigencia 2022 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.

Se anexa cronograma de actividades

