



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**IDRD**



# PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025

2025

ÁREA DE DESARROLLO HUMANO - INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y  
DEPORTE - IDRD

**INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE IDRD**

**DANIEL ANDRÉS GARCÍA CAÑÓN**

Director General

**GABRIEL ERNESTO LAGOS MEDINA**

Secretario General

**JUAN CARLOS RODRÍGUEZ WALTERO**

Subdirector Administrativo y Financiero

**YADIMA DÍAZ OCHOA**

Profesional Especializada 222 - 11 Área Talento Humano

**MARGARITA ROSA ÁLVAREZ LLINÁS**

Profesional Especializada 222 - 07 Área Desarrollo Humano

**SANDRA JEANET VEGA DÍAZ**

Profesional Especializada 222 – 06 (E) Área de Desarrollo Humano

**Enero de 2025**

## CONTENIDO

Contenido .....	2
INTRODUCCIÓN .....	4
1. NUESTRA ENTIDAD .....	5
1.1. MISIÓN .....	5
1.2. VISIÓN .....	5
2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	5
3. ORGANIGRAMA .....	6
4. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	6
5. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS ....	7
5.1. El IDRD establece las siguientes disposiciones: .....	7
6. POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL .....	8
a. OBJETIVOS .....	8
6.1. POLÍTICA DE REGULACIÓN DE HORAS DE CONDUCCIÓN Y DESCANSO .....	9
6.2. POLÍTICA DE REGULACIÓN DE LA VELOCIDAD .....	9
6.3. POLÍTICA DE USO DEL CINTURÓN DE SEGURIDAD .....	10
6.4. POLÍTICA DE NO USO DE EQUIPOS DE COMUNICACIÓN MÓVILES MIENTRAS SE CONDUCE ...	10
6.5. POLÍTICA DE SEÑALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN .....	10
6.6. POLÍTICA DE SOCIALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN .....	10
7. POLÍTICA DE SALUD MENTAL .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
a. OBJETIVO GENERAL .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
8. MAPA DE PROCESOS .....	11
9. VALORES ORGANIZACIONALES .....	11
10. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL .....	12
10.1. MARCO CONCEPTUAL .....	12
10.2. MARCO LEGAL .....	14
11. OBJETIVOS: .....	15
11.1. OBJETIVO GENERAL .....	15
11.2. OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	15
11.3. BENEFICIARIOS .....	16
12. RESPONSABLES .....	16
12.1. ALTA DIRECCIÓN .....	16
12.2. SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - ÁREA DE DESARROLLO HUMANO .....	17

12.3.	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST .....	17
12.4.	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	18
12.5.	BRIGADA DE EMERGENCIA .....	19
12.5.1.	FUNCIONES ANTES DE LA EMERGENCIA .....	19
12.5.2.	FUNCIONES DURANTE LA EMERGENCIA.....	19
12.5.3.	DESPUÉS DE LA EMERGENCIA.....	19
12.6.	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 11 Y SUPERVISORES DE CONTRATO	20
12.7.	FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES OFICIALES .....	20
12.8.	CONTRATISTAS .....	20
12.9.	ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES (ARL) .....	21
13.	PRESUPUESTO .....	22
14.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	22
14.1.	DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD .....	22
14.2.	ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES .....	25
14.3.	ACCIDENTES DE TRABAJO.....	25
15.	Salud mental .....	28
15.1.	ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y/O PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS .....	29
15.2.	SENSIBILIZACIÓN Y PSICOEDUCACIÓN .....	30
16.	INSPECCIONES DE SEGURIDAD REALIZADAS .....	30
17.	Mediciones higiénicas .....	31
18.	Factores de Riesgos .....	31
19.	PROGRAMAS DE GESTIÓN .....	32
19.1.	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO .....	32
19.2.	HIGIENE Y SEGURIDAD.....	33
20.	INDICADORES .....	34
21.	GESTIÓN DEL CAMBIO .....	35
22.	CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025 .....	36
23.	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN .....	37
24.	CRONOGRAMA DE INSPECCIONES 2025 .....	41

## INTRODUCCIÓN

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, funcionarios, contratistas, visitantes, estudiantes en práctica y empresas tercerizadas, en la aplicación de las medidas de prevención y control de los riesgos asociados a las actividades rutinarias y no rutinarias en un sistema desarrollado por etapas con un proceso lógico basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar); para el mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral. En un trabajo articulado y en equipo con los grupos intervinientes, en pro de la seguridad y la salud de todos los que participan en la cadena de valor de la entidad.

La Entidad aborda la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través de las capacitaciones, inspecciones, planes, programas de vigilancia epidemiológica, fomentando la cultura del autocuidado, la promoción y prevención de la salud física y mental de todos los colaboradores indistintamente de su tipo de vinculación con el IDRD.

## NUESTRA ENTIDAD

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) fue creado mediante el Acuerdo 04 de 1978 del Concejo de Bogotá. Es un establecimiento público descentralizado, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y Patrimonio independiente adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, y sujeto a las normas del derecho público.

## MISIÓN

Fomentar el bienestar integral de la ciudadanía a través de estrategias de actividad física, recreación, deporte y la sostenibilidad de parques, escenarios y equipamientos deportivos, para impulsar el desarrollo territorial, la cohesión y el tejido social.

## VISIÓN

A 2028, ser una entidad participativa, reconocida nacional e internacionalmente, que cuente con parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos sostenibles, valorados por la ciudadanía, para desarrollar estrategias y programas innovadores adaptados a las diversas necesidades de la ciudad y sus habitantes.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Promover la renovación generacional del deporte de Bogotá y la permanencia de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en los procesos de formación deportiva pasando por todas las etapas como son masificación e iniciación, talento y reserva y rendimiento deportivo.
- Desarrollar acciones innovadoras en los parques, escenarios y senderos para su uso, disfrute, aprovechamiento económico y sostenibilidad ambiental, mejorando continuamente la capacidad instalada.
- Desarrollar programas recreo-deportivos innovadores, adaptados a las necesidades y características específicas de la ciudadanía, priorizando a NNA y personas mayores y haciendo uso de nuevas tecnologías, metodologías y pedagogías que contribuyan al desarrollo humano.
- Fortalecer la competitividad deportiva, económica y el posicionamiento nacional e internacional de Bogotá como epicentro de eventos recreo deportivos.
- Fomentar la gestión del conocimiento, la innovación pública y la participación ciudadana, para el mejoramiento de la toma de decisiones y la generación de acciones por parte de nuestros grupos de valor.
- Fortalecer las capacidades institucionales para la eficiencia administrativa y misional a través de un equipo comprometido, el uso de la tecnología y la articulación e implementación de sistemas de información.

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA IDRD

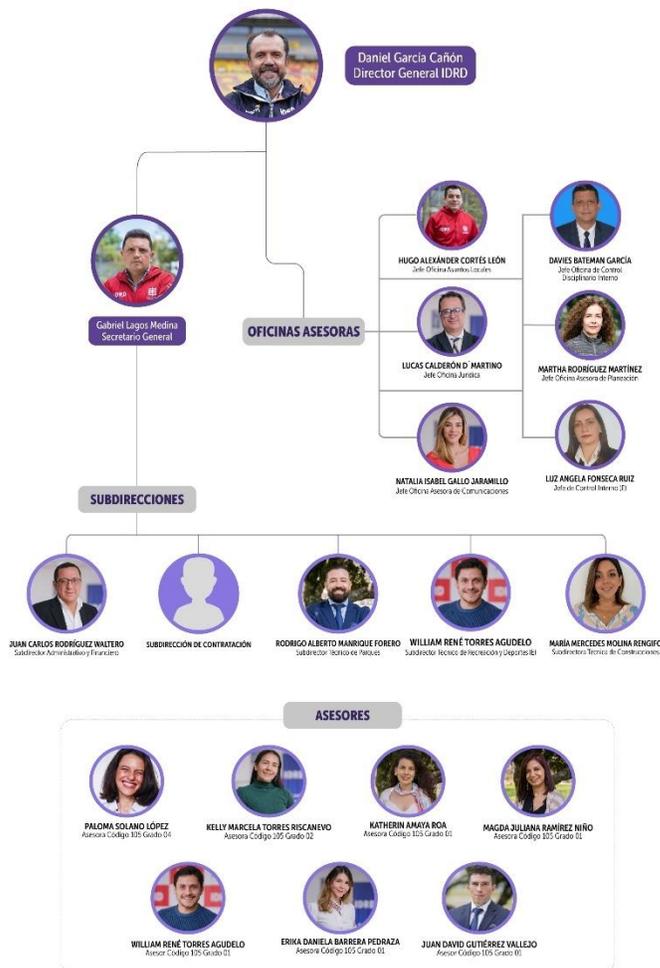


ILUSTRACIÓN 1 ORGANIGRAMA IDRD PÁGINA WEB

**POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD está comprometido con la seguridad y salud física, mental y social de todos sus colaboradores, independientemente de su forma de contratación o vinculación; incluyendo a funcionarios, contratistas, visitantes, estudiantes en práctica y empresas tercerizadas que realizan actividades dentro de sus diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos sostenibles.

Esta política tiene un enfoque de mejoramiento continuo, en trabajo articulado con el talento humano con las competencias requeridas en seguridad y salud en el trabajo y el liderazgo de la alta dirección, quien se compromete a implementar y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; asignando los recursos necesarios para el desarrollo de éste, a

mantener y promover las condiciones de trabajo seguras y óptimas, implementando sus diferentes programas de vigilancia epidemiológica osteomuscular y psicosocial, actividades de hábitos de vida saludables y los programas asociados a actividades de alto riesgo; a través de la identificación y mitigación de los peligros y la reducción de los riesgos, para garantizar que los colaboradores y empresas tercerizadas, puedan desarrollar sus labores en ambientes seguros y saludables.

Lo anterior, con el propósito de minimizar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, adicionalmente que todos los agentes intervinientes contribuyan con la cultura del autocuidado; dando cumplimiento a la normativa vigente, basada en la misionalidad del Instituto: *“fomentar el bienestar integral de la ciudadanía a través de estrategias de actividad física, recreación, deporte y la sostenibilidad de parques, escenarios y equipamientos deportivos, para impulsar el desarrollo territorial, la cohesión y el tejido social.”*

## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, está comprometido con la seguridad y salud física, mental y social de todos sus colaboradores, independientemente de su forma de contratación o vinculación; incluyendo a funcionarios, contratistas, visitantes, estudiantes en práctica y empresas tercerizadas que realizan actividades dentro de sus diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos sostenibles; por lo que establece la **Política de Prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas**.

La cual es de obligatorio cumplimiento y de responsabilidad directa de los colaboradores y partes intervinientes; quienes tienen el deber de velar por su propio bienestar y cuidar de su salud; no consumir, ni realizar actividades bajo el efecto del alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas (SPA); previniendo los efectos nocivos sobre la sociedad, el ambiente y las personas; así mismo, busca dar cumplimiento al marco legal vigente, por lo que la Dirección General, manifiesta su compromiso para establecer acciones preventivas que reduzcan los factores de riesgo del consumo de dichas sustancias en las actividades a ejecutar en los diferentes espacios del IDRD.

El IDRD establece las siguientes disposiciones:

- Se prohíbe de manera estricta a los colaboradores y partes intervinientes, presentarse al sitio de trabajo, o diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos, donde presten su servicio; bajo la influencia de alcohol, estupefacientes o sustancias psicoactivas, así como consumirlas y/o incitar a su consumo.
- Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, dentro de las diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos; durante el tiempo de desarrollo de sus actividades laborales.
- Está prohibido el consumo de tabaco, bien sean cigarrillos, cigarrillos electrónicos o vapeadores, en las diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos; por todos los colaboradores y partes intervinientes; durante el desempeño de su labor o trabajo

- El Instituto realizará la asignación de los recursos necesarios para la implementación de estrategias de promoción y prevención del consumo de dichas sustancias dentro de los lugares de trabajo.
- El IDRD se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones, mediciones, pruebas de detección de alcohol y drogas a los colaboradores que desarrollan actividades laborales, sin importar su tipo de vinculación.
- La participación de los colaboradores independiente de su forma de contratación, en los programas de sensibilización y capacitación que promuevan el cumplimiento de la Política para la Prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas es de obligatorio cumplimiento, es responsabilidad directa de los funcionarios y contratistas velar por su propio bienestar y cuidar de su salud

## POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

EL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDRD está comprometido con la seguridad y salud física, mental y social de todos sus colaboradores, independientemente de su forma de contratación o vinculación; incluyendo a funcionarios, contratistas, visitantes, estudiantes en práctica y empresas tercerizadas que realizan actividades dentro de las diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos; en cumplimiento de la promoción de la salud, bienestar físico y mental de todos sus colaboradores y demás agentes intervinientes y asegurando un ambiente de trabajo adecuado y seguro; en el marco del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) y dando cumplimiento a la ley 1702 de 2014; se compromete a generar, promover e implementar actividades que fomenten la seguridad vial, con relación al rol en la vía de todos los colaboradores y partes intervinientes; que en el ejercicio de las actividades laborales y contractuales, realicen transporte de personas y/o elementos, para el cumplimiento de la misionalidad, bajo la normatividad vigente y las políticas inherentes alineadas con las políticas del SG-SST y mediante los programas encaminados a la prevención de incidentes y accidentes de tránsito, asociados a factores de riesgo de seguridad vial.

### OBJETIVOS:

- Fomentar una cultura de comportamiento seguro en la vía, a fin de prevenir accidentes de trabajo en el desarrollo de las actividades laborales y/o contractuales; que pueden afectar la salud física y mental de todos los colaboradores y partes intervinientes que por algún motivo deben hacer uso de los vehículos institucionales y/o realizar actividades fuera de las instalaciones.
- Destinar los recursos necesarios para el diseño, elaboración, implementación, sostenimiento y seguimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial, de igual forma, cumplir y hacer cumplir a todos los agentes intervinientes, los requisitos, procedimientos, programas y demás actividades establecidas en el mismo.
- Solicitar la presentación de soportes documentales a sus colaboradores y partes intervinientes al igual que a los proveedores de transporte; que permitan conocer el nivel de cumplimiento de

los involucrados y responsables directos del PESV en la implementación y generación de acciones de mejora, mediante la supervisión de dichos contratos.

- Revisar periódicamente el PESV, a fin de actualizar y mejorar continuamente, teniendo en cuenta la legislación, resultado de auditorías internas y externas que corresponda, resultados de los indicadores de gestión y demás concordantes y aplicables a las actividades económicas, laborales y/o contractuales.
- Cumplir con el programa de mantenimiento preventivo y correctivo, revisiones preoperacionales, inspecciones aleatorias de los vehículos (automotores y no automotores)

Contenidas en la Política de Seguridad Vial, se establecen además los siguientes lineamientos y se incluyen como políticas específicas:

### **POLÍTICA DE REGULACIÓN DE HORAS DE CONDUCCIÓN Y DESCANSO**

- No exceder 8 horas continuas en la conducción y máximo 10 horas diarias no continuas en la conducción.
- No deberá exceder 48 horas semanales en la conducción y máximo 60 horas no continuas en la conducción
- No deberá exceder un tiempo mensual de 240 horas no continuas en la conducción y máximo 380 horas no continuas en la conducción.
- Además, deben tener un periodo de descanso mínimo de 1 hora diaria para almuerzo, 30 minutos por 4 horas continuas de conducción.
- Cuando se tenga 2 horas de conducción continua, deberá parar y realizar pausas activas como estiramientos, hidratarse por mínimo 5 minutos, para mejorar su bienestar físico y mental.
- La alta gerencia destinará los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos necesarios para dar cumplimiento a esta política, además de cumplirla y hacerla cumplir, garantizando la mejora continua del plan estratégico de seguridad vial.
- Todas las jornadas que superen los tiempos de conducción anteriormente descritos, deben contar con la previa autorización del responsable del desplazamiento.

### **POLÍTICA DE REGULACIÓN DE LA VELOCIDAD**

- Sin excepción todos los conductores del IDRD, funcionarios, contratistas, subcontratistas y/o grupos de interés, deben cumplir con los límites de velocidad establecidos en la LEY 769 DE 2002 (Código Nacional de Tránsito), Artículo 12 y sus dos párrafos y el Artículo 13 y sus 2 párrafos.
- Así como respetar los límites establecidos en las diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos.

## POLÍTICA DE USO DEL CINTURÓN DE SEGURIDAD

- En el asiento delantero de los vehículos, solo podrán viajar, además del conductor, una (1) persona de acuerdo las características de los vehículos utilizados para la ejecución de las actividades misionales del IDRD.
- Es de uso obligatorio el cinturón de seguridad por parte del conductor y de los pasajeros ubicados en los asientos delanteros y a partir de los vehículos fabricados en el año 2004, se exigirá el uso de cinturones de seguridad en los asientos traseros en todas las vías del territorio nacional, incluyendo las urbanas.
- No se permite como pasajeros, menores de edad que no se encuentren vinculados a los programas institucionales; en los vehículos de uso corporativo, para la ejecución de actividades misionales.
- Ningún vehículo podrá llevar un número de pasajeros superior a la capacidad señalada en la licencia de tránsito. En cumplimiento del PARÁGRAFO del artículo 82 de la ley 769 de 2002.

## POLÍTICA DE NO USO DE EQUIPOS DE COMUNICACIÓN MÓVILES MIENTRAS SE CONDUCE

- No usar dispositivos de comunicación para cualquier fin mientras se conduce; si usted va a contestar, detenga el vehículo y estacione en un lugar seguro para contestar la llamada o responder mensajes de texto. Lo anterior, conforme a la ley 769 de 2002 (Código Nacional de tránsito).

## POLÍTICA DE SEÑALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN

- Acatar y obedecer las señales de tránsito en parqueaderos y vías de acceso a la Entidad, deben tener claro por dónde pueden transitar sin peligro y qué normas deben cumplir en cada espacio de circulación.
- Tener en cuenta cuáles son los factores de riesgo a los que se exponen los colaboradores cuando usan las rutas externas y cuáles son las medidas a tomar en cada caso; que se encuentren establecidas en el PESV

## POLÍTICA DE SOCIALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN

- Crear y mantener activo el comité de seguridad vial, quien garantizará diferentes medios y canales de comunicación; como mecanismo de información y socialización para todo los colaboradores y agentes intervinientes
- Todos los agentes en la vía, colaboradores y agentes intervinientes deben asistir a jornadas de formación y capacitación en materia de seguridad vial con el fin de fortalecer las competencias y el buen comportamiento en la vía.

## MAPA DE PROCESOS



## VALORES ORGANIZACIONALES

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, mediante Resolución 105 de 2019 adopta el Código de Integridad del Servicio Público y Buen Gobierno Distrital, el cual define los siguientes valores que deben caracterizar a los servidores públicos del IDRD:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

## MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

### MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012, la Seguridad y Salud en el Trabajo se define como aquella 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.

Con el fin de comprender algunas definiciones relacionadas en este documento, a continuación, se presenta un glosario de términos establecidos en la legislación vigente:

- **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.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Es un grupo de funcionarios, conformado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 de 2012.
- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST:** Es un grupo de funcionarios, conformado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores que contribuyen a la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Entidad, a través de actividades de promoción, información y divulgación. El COPASST debe garantizar que los riesgos de enfermedad y accidentes derivados del trabajo sean reducidos al mínimo posible.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015)

- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015)
- **Enfermedad laboral:** Es 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.
- **Epidemia:** Se da cuando una enfermedad se propaga activamente debido a que el brote se descontrola y se mantiene en el tiempo de esta forma aumenta el número de casos en un área geográfica concreta.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1072 de 2015)
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015)
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072 de 2015)
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG- SST. (Decreto 1072 de 2015)
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015)
- **Pandemia:** Se llama a la propagación mundial de una nueva enfermedad
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015)
- **Profesiograma:** Es un documento técnico administrativo que define las aptitudes y capacidades que se requieren para ocupar un puesto de trabajo, teniendo en cuenta las funciones, los factores de riesgo a los que puede estar expuesto el trabajador y los exámenes ocupacionales que se requieren para evaluar dichas aptitudes.
- **Programa de Vigilancia Epidemiológico:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo

y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

- **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. (Decreto 1072 de 2015)
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015)
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.  
Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.
- **Virus:** Es un agente microscópico portador de una infección que únicamente puede multiplicarse dentro de las células de otros y que es causa de un sin fin de enfermedades

## MARCO LEGAL

El Plan Anual de Gestión de Seguridad y Salud, se fundamenta en las normativas nacionales e internacionales que garantizan los derechos de las personas trabajadoras y promueven ambientes laborales seguros, equitativos y saludables y orientan las acciones del IDRD para asegurar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

Entre las principales disposiciones aplicables, se destacan:

TABLA 1. NORMATIVA DEL SG-SST VIGENTE

NORMA	DESCRIPCIÓN
<b>Resolución 2400 de 1979</b>	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
<b>Resolución 2013 de 1986</b>	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
<b>Decreto Ley 1295 de 1994</b>	Define la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>Resolución 2346 de 2007</b>	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
<b>Resolución 1401 de 2007</b>	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
<b>Resolución 2646 de 2008</b>	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen d
<b>Resolución 0652 de 2012</b>	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se di tan otras disposiciones.
<b>Ley 1562 de 2012</b>	Actualiza el Sistema de Riesgos Laborales y establece nuevas disposiciones en salud ocupacional.

NORMA	DESCRIPCIÓN
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que incluye los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
<b>Resolución 0312 de 2019</b>	establece los estándares mínimos para el SG-SST en Colombia.
<b>Resolución 4272 de 2021</b>	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.
<b>Resolución 2764 de 2022</b>	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.

## OBJETIVOS:

### OBJETIVO GENERAL

Velar por la seguridad y la salud física, mental y social de todos los colaboradores, independientemente de su forma de contratación o vinculación; incluyendo a funcionarios, contratistas, visitantes, estudiantes en práctica y empresas tercerizadas que realizan actividades dentro de sus diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos del IDRD; mediante el mejoramiento continuo, el cumplimiento de la normatividad vigente y la implementación de sus diferentes programas de vigilancia epidemiológica osteomuscular y psicosocial, actividades de hábitos de vida saludables y los programas asociados a actividades de alto riesgo; a través de la identificación y mitigación de los peligros y la reducción de los riesgos, para garantizar que los colaboradores y empresas tercerizadas, puedan desarrollar sus labores en ambientes seguros y saludables.

### OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Garantizar los recursos físicos, tecnológicos y humanos, necesarios para la planeación ejecución y evaluación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; a través del compromiso de la alta dirección.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en el IDRD, mediante la actualización periódica de la matriz de riesgos.
- Promover la participación de todos los agentes intervinientes, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), desarrollando actividades dirigidas a la prevención de enfermedades y promoción de la salud que contribuyan a la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Cumplir con la normatividad vigente y aplicada en relación con el SG-SST, para mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores y demás intervinientes del IDRD.
- Establecer políticas complementarias, para la reducción de accidentes y enfermedades laborales, tales como: Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas y Política de seguridad vial.

- Monitorear y revisar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para asegurarse que sea efectivo y este alineado con los objetivos estratégicos.
- Mantener los registros y documentos actualizados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como soporte del cumplimiento de las actividades.

## BENEFICIARIOS

De conformidad con el Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye funcionarios, trabajadores oficiales, contratistas de prestación de servicios, estudiantes en prácticas y personal que se encuentra dentro de las instalaciones del IDRD.

## RESPONSABLES

En el marco de la formulación, adopción e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se han definido las siguientes responsabilidades:

### ALTA DIRECCIÓN

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2012, entre otras, es responsabilidad de la Alta Dirección:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles.
- 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 de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- Velar por el cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Adoptar y firmar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de los funcionarios y contratistas, así como los representantes de los diferentes Comités que tratan temas relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la entidad.

- Garantizar el desarrollo de auditorías internas y la revisión por la dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo menos una vez al año.

### **SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - ÁREA DE DESARROLLO HUMANO**

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2012, entre otras, es responsabilidad del Subdirector Administrativo y Financiero como representante del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Área de Desarrollo Humano del IDRD:

- Rendir cuentas al interior de la entidad en relación con el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- Velar por el cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 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 funcionarios y/o contratistas.
- 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.
- 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.
- Implementar medidas eficaces que garanticen la participación de los funcionarios y contratistas, así como los representantes de los diferentes Comités que tratan temas relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Planear, organizar, dirigir e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y evaluar su cumplimiento como mínimo una (1) vez al año
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para la revisión por la dirección.

### **COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST**

De conformidad con el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986, entre otras, es responsabilidad del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del IDRD:

- Proponer a la administración la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a funcionarios, contratistas, supervisores y directivos de la entidad.
- Colaborar y vigilar el desarrollo de las actividades que, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, debe realizar la entidad de acuerdo con las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer a la administración las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal en cada área o sección de la entidad e informar a la administración sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los funcionarios y contratistas, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre la administración, los funcionarios y contratistas en la solución de los problemas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar reuniones mensuales y mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.
- Rendir cuentas al interior de la entidad en relación con el desempeño del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

## COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

De conformidad con el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, entre otras, es responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral del IDRD:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por los funcionarios en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.
- Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de

resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de Talento Humano y Desarrollo Humano de la entidad.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.

## BRIGADA DE EMERGENCIA

Es un grupo de trabajo conformado por funcionarios y/o contratistas voluntarios, distribuidos estratégicamente en las diferentes áreas de trabajo, quienes reciben capacitación en primeros auxilios, técnicas bomberiles, evacuación y son quienes llevan a cabo las acciones operativas.

### FUNCIONES ANTES DE LA EMERGENCIA

- Conocer las instalaciones y los riesgos que puedan generar emergencias
- Tener claro conocimiento de los planes normativos y operativos del instituto, de la ubicación y capacidad exacta de los diferentes equipos para el control de emergencias.
- Elaborar y/o actualizar permanentemente el manual de procedimientos para la prevención y control de emergencias.
- Realizar control diario del comportamiento de los diferentes riesgos
- Hacer revisión permanente a extintores y demás equipos de ayuda en casos de emergencia.

### FUNCIONES DURANTE LA EMERGENCIA

- Organizar el esquema operativo para la atención de emergencia
- Hacer diagnóstico de la situación que se presenta para determinar las acciones a seguir. Por ejemplo, necesidad de ayuda externa o instituciones de socorro.
- Realizar control en la zona de impacto
- Evacuar personal lesionado de la zona de impacto de acuerdo con la prioridad de sus lesiones
- Orientar y apoyar las acciones de la ayuda externa especializada.

### DESPUÉS DE LA EMERGENCIA

- Participar en las labores de recuperación por ejemplo remoción de escombros, inspección de las instalaciones para determinar en qué condiciones quedaron éstas.
- Realizar inventario de los materiales de la brigada para determinar su reposición.
- Evaluar las acciones realizadas para retroalimentar los manuales operativos, por ejemplo, mejorar los entrenamientos, informar qué material adicional se debe adquirir y si es necesario, capacitar mejor al personal de las brigadas.

## PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 11 DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y LOS SUPERVISORES DE CONTRATO

Conforme al manual de funciones y el manual de contratación, referente a los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Velar por que ningún funcionario y/o contratista inicie la ejecución de sus actividades sin cobertura de la ARL; para tal fin se deberá solicitar al Área de Desarrollo Humano la afiliación un día antes de su inicio.
- Reportar al Área de Desarrollo Humano, cualquier novedad de salud o seguridad al que se pueda ver expuesto el colaborador a su cargo.
- Apoyar la investigación de los accidentes de trabajo reportados por el área y/o colaborador a su cargo.
- Permitir que el colaborador a su cargo participe en las actividades programadas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES OFICIALES

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, entre otras, es responsabilidad de los funcionarios y trabajadores oficiales:

- 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por el IDRD
- Informar oportunamente al Área de Desarrollo Humano acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo utilizando para ello la tarjeta Report.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas en el plan de capacitación del SG–SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

### CONTRATISTAS

De conformidad con el artículo 16 del Decreto 0723 de 2013, entre otros, es responsabilidad de los contratistas frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
- Informar al Supervisor del Contrato la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por el IDRD, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

### ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES (ARL)

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.9 del Decreto 1072 de 2015, las Administradoras de Riesgos Laborales tienen la responsabilidad de:

- Llevar a cabo programas, campañas y actividades de educación y prevención, orientadas a que las empresas afiliadas, conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional
- Prestar asesoría básica en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar la capacitación básica para el montaje de brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en SG-SST
- Ofrecer capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de las empresas afiliadas
- Adelantar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables
- Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que afecten a los trabajadores afiliados
- Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral
- Apoyar, asesorar y desarrollar campañas enfocadas al control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas
- Implementar acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral y facilitar los procesos de readaptación y reubicación laboral
- Asesorar en la implementación de áreas, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Prestar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles

## PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado para la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025, quedará consignado en el Plan Anual de Adquisiciones aprobado y publicado en la plataforma Secop II.

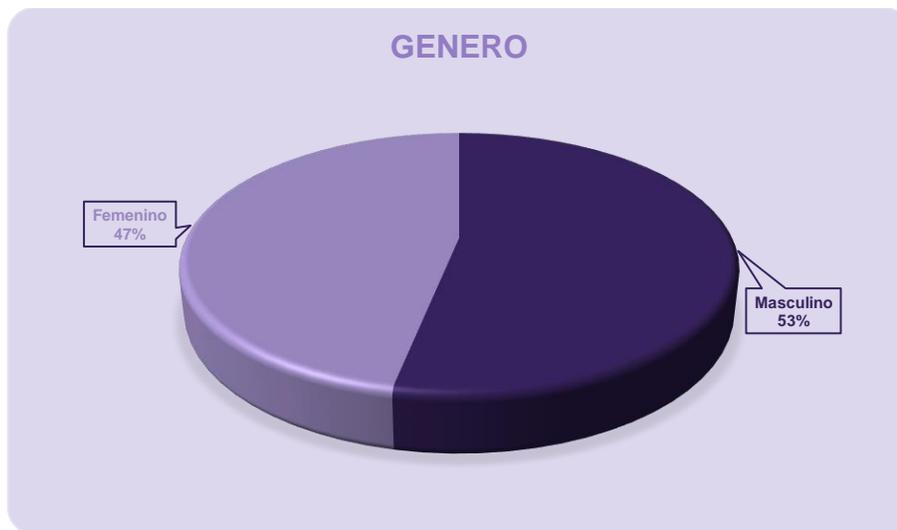
## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el fin de determinar los factores de riesgo presentes en el IDRD que pueden generar accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales en la población expuesta, se cuenta con una matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la cual se alimenta y actualiza constantemente, se encuentra disponible en la plataforma ISOLUCION y/ o en la página de transparencia del IDRD, teniendo en cuenta la siguiente información:

- Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Promover la cultura del reporte de incidentes, actos y condiciones inseguras a través del programa REPORT.
- Inspecciones de seguridad realizadas
- Mediciones higiénicas

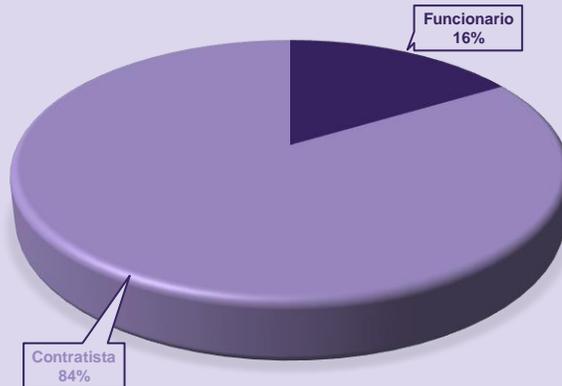
## DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Durante el tercer y cuarto trimestre de 2024, el SG-SST, implemento encuesta de condiciones de salud, que fue diligenciada por 658 colaboradores, cuyos resultados se presentan a continuación



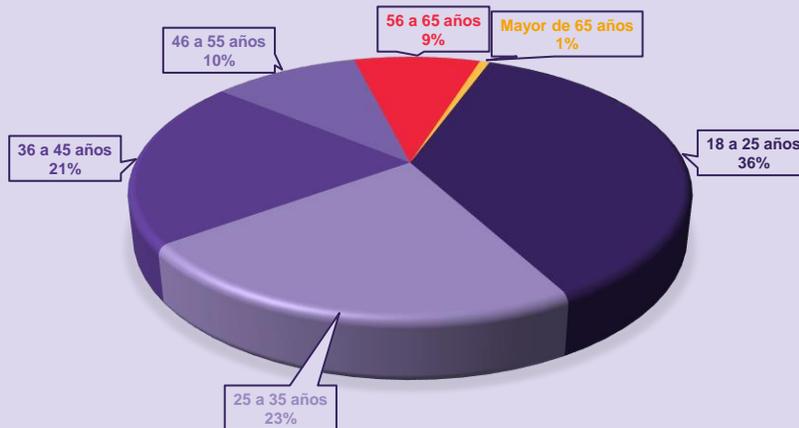
GRÁFICA No. 1 CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE CONDCIONES DE SALUD IDRD 2024, POR GENERO

### TIPO DE VINCULACIÓN

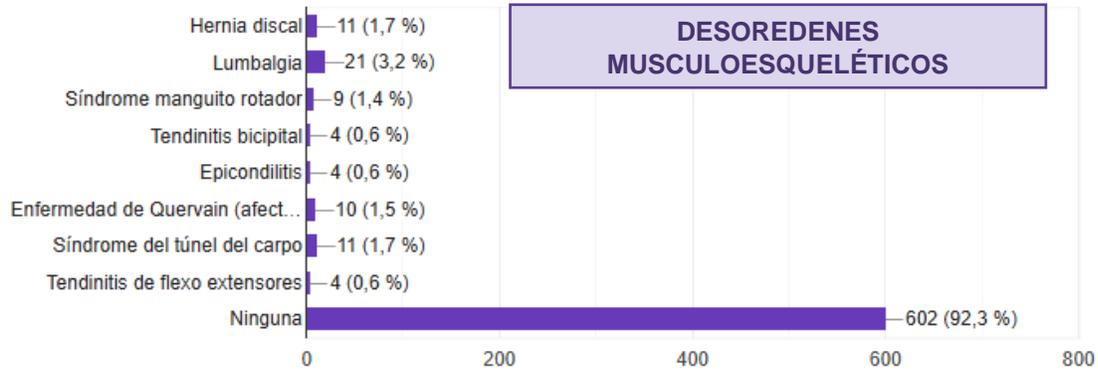


GRÁFICA No. 2 CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE CONDCIONES DE SALUD IDRD 2024, POR TIPO DE VINCULACIÓN

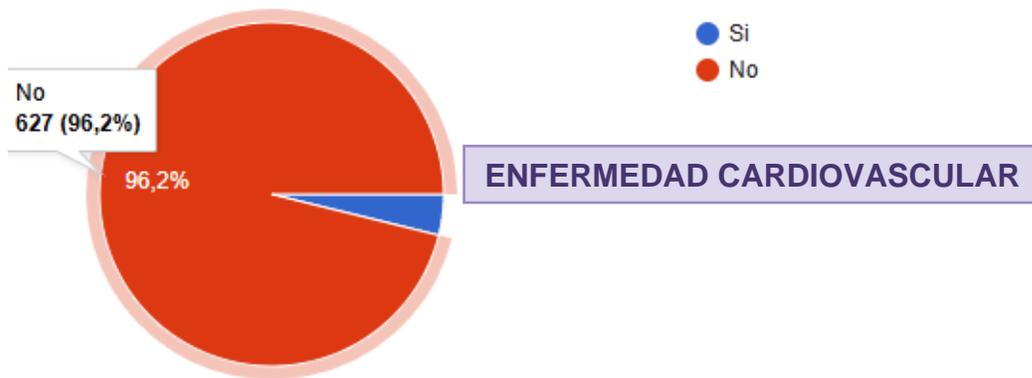
### DISTRIBUCIÓN ETARIA



GRÁFICA No. 3 CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE CONDCIONES DE SALUD IDRD 2024 POR GRUPO ETARIO



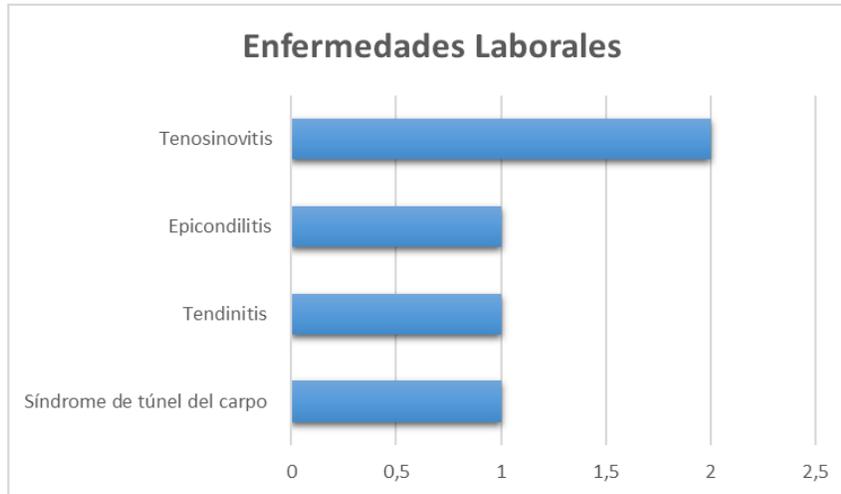
GRÁFICA No. 4 CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE CONDCIONES DE SALUD IDRD 2024 POR DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS



GRÁFICA No 5 CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE CONDCIONES DE SALUD IDRD 2024 POR ENFERMEDAD CARDIOVASCULAR

## ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

A 31 de diciembre de 2024, se cuenta con cuatro (4) casos calificados como enfermedad laboral asociados desórdenes musculoesqueléticos.



GRÁFICA NO 6 REGISTRO ENFERMEDAD LABORAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

Los casos de enfermedades laborales calificadas están asociadas a factores de riesgo biomecánico en miembros superiores por movimientos repetitivos, la patología más común es el Síndrome de túnel del carpo, razón por la cual se viene implementando el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de los Desórdenes Musculoesqueléticos.

## ACCIDENTES DE TRABAJO

A 31 de diciembre de 2024, se han reportado ciento dos (102) accidentes de trabajo de los cuales, noventa y uno (91) han sido calificados de origen laboral, dos (2) casos de origen mixto y nueve (9) casos de origen común, por parte de la ARL Positiva.

### ACCIDENTALIDAD 2023 - 2024



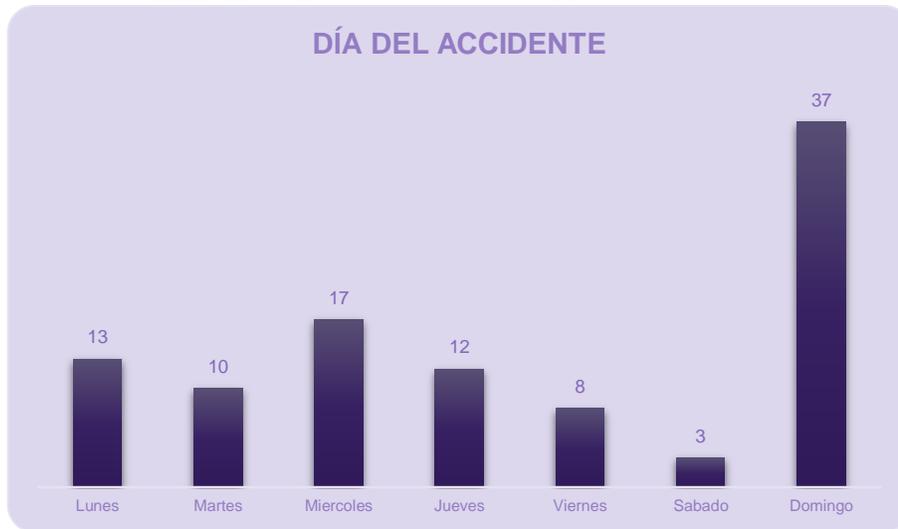
GRÁFICA No 7 REGISTRO ACCIDENTALIDAD A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

### LUGAR DEL ACCIDENTE



GRÁFICA No 7 REGISTRO LUGAR DEL DEL ACCIDENTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

El lugar en donde se presenta mayor accidentalidad es en los parques y escenarios, asociado a seguridad vial y factores propios del trabajo.



GRÁFICA NO 8 REGISTRO DÍA DEL ACCIDENTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

El día de la semana en que más se presentaron accidentes es el domingo, donde opera el programa de Ciclovía y los demás programas del área de recreación por factores de riesgo asociados a condiciones de seguridad presentes en la vía pública, agresión de usuarios y personas en la vía, atropellamiento y robos, entre otros, también se generaron accidentes de trabajo por factores de riesgo biomecánicos, asociados a malas posturas y levantamiento de cargas.



GRÁFICA NO 9 REGISTRO TIPO DE ACCIDENTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

Los accidentes de trabajo reportados en la vigencia 2024, están asociados a sobreesfuerzo relacionado a malas posturas y levantamiento de cargas, caída al mismo nivel, riesgo público por atropellamiento, caída de bicicletas y robos, entre otros.

### DEPENDENCIA DONDE SE PRESENTÓ EL AT



GRÁFICA NO 10 REGISTRO DEL ÁREA EN DONDE SE PRESENTA MAYOR ACCIDENTALIDAD A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

El 76% de los accidentes de trabajo reportados en la vigencia 2024, se presentaron en el Área de Recreación, en los programas de Ciclovía y Bogotá en forma, seguidos por la Subdirección de Recreación y Deporte con el 10% que se atribuyen al programa de Jornada Escolar Complementaria.

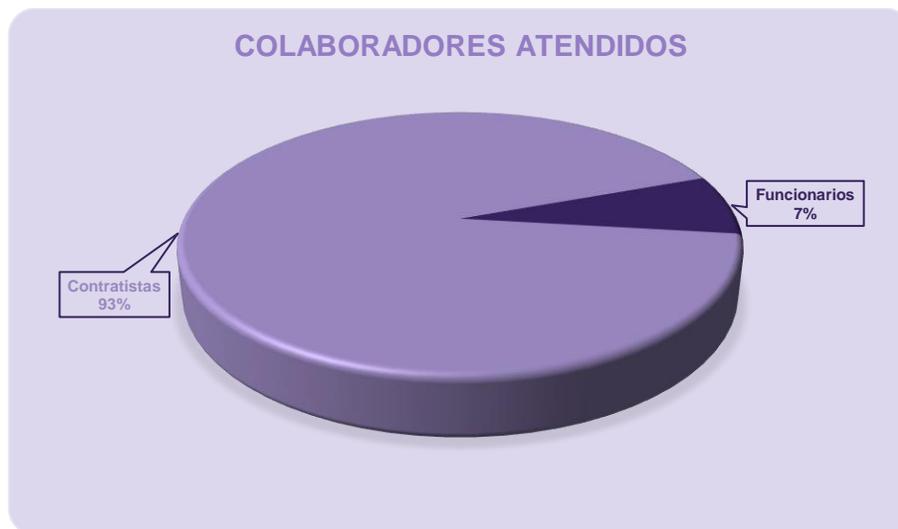
## SALUD MENTAL



GRÁFICA NO 11 CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD IDRD 2024 POR ESTADO DE SALUD MENTAL

Respecto a la percepción de la salud mental de los colaboradores del IDRD (funcionarios y contratistas) el 59% corresponde a buena, lo que indica que más de la mitad de la población se encuentra dentro de un parámetro equilibrado, seguido del 28% que respondieron muy buena, lo que indica que en general las personas pertenecientes al IDRD, gozan de una adecuada salud mental, teniendo en cuenta sus quehaceres laborales y personales.

## ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y/O PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS



GRÁFICA NO 12 PORCENTAJE DE ATENCIONES POR PARTE DEL EQUIPO DE SALUD MENTAL

Esta estrategia ofrece a todos los funcionarios y colaboradores de la entidad, una asesoría, orientación psicológica o primeros auxilios psicológicos, así como 3 o 4 seguimientos posteriores.



GRÁFICA NO 13 PORCENTAJE DE SEGUIMIENTOS POR PARTE DEL EQUIPO DE SALUD MENTAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

En el 2024, se atendieron 81 colaboradores de los cuales el 93% fueron contratistas y el 7% funcionarios. Así mismo, se realizaron 139 seguimientos, 90% realizados a contratistas y 10% a funcionarios.

## SENSIBILIZACIÓN Y PSICOEDUCACIÓN

Esta estrategia es desarrollada a través de talleres interactivos con áreas de trabajo reducidas y específicas, cumpliendo con la necesidad solicitada por cada área.

A continuación, se relacionan los temas y el número de talleres realizados.

TABLA 2. TALLERES REALIZADOS DURANTE EL 2024

Temáticas	Talleres realizados
Comunicación Asertiva	2
Fortalecimiento Habilidades Blandas	3
Primeros Auxilios Psicológicos	1
Socialización Programa Salud Mental	8
Liderazgo	1
Clima Laboral	2
Trabajo en Equipo	3
Acoso Sexual y Acoso Sexual Laboral	3
Manejo del estrés	1
Prevención del síndrome del Burnout	1

## INSPECCIONES DE SEGURIDAD REALIZADAS

Durante la vigencia 2024, se realizaron las tres (3) inspecciones programadas, adicionalmente y de acuerdo a las necesidades y solicitudes del instituto, se gestionaron las inspecciones de condiciones de seguridad, elementos de emergencia, señalética, inspección de verificación de condiciones centro de entrenamiento de alturas; acorde al instructivo de inspecciones no programadas del IDRD, Publicado en Isolución.

INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - IDR D																									
CRONOGRAMA 2024																									
INSPECCIONES	RESPONSABLE	MESES																							
		ene-24		feb-24		mar-24		abr-24		may-24		jun-24		jul-24		ago-24		sep-24		oct-24		nov-24		dic-24	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Inspección Condiciones de seguridad SST - Plaza de Artesanos	Área SST - IDR D	0	0	1	0	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Inspección Condiciones de seguridad SST - UCAD	Área SST - IDR D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
Inspección Condiciones de seguridad SST - CEFE FINTANAR DEL RIO	Área SST - IDR D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Inspección Condiciones de seguridad SST - Archivo Central	Área SST - IDR D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Inspección de Condiciones de Seguridad SST - Copasst	COPASST - IDR D	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Inspección de Seguimiento SST - Copasst	COPASST - IDR D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0
Inspecciones de verificación condiciones inseguras en Parque y escenarios	SST- Parques y Escenarios	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Inspección de verificación condiciones Centro de entrenamiento de Alturas	Área SST - IDR D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	0	0
		ene-24		feb-24		mar-24		abr-24		may-24		jun-24		jul-24		ago-24		sep-24		oct-24		nov-24		dic-24	
Inspecciones Programadas en el Mes		1	3	1	1	1	1	1	2	13	14	17	16	13	1										
Inspecciones Ejecutadas en el Mes		1	3	1	3	1	3	1	2	13	14	17	16	13	1										
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO MES</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>3100%</b>	<b>100%</b>																			
No. de sedes inspeccionadas programadas		1	2	1	1	1	2	13	13	17	15	13	1												
No. de sedes inspeccionadas ejecutadas		1	2	1	1	1	2	13	13	17	15	13	1												
<b>PORCENTAJE DE COBERTURA</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>												

GRÁFICA No 15 CRONOGRAMA DE INSPECCIONES A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

## MEDICIONES HIGIÉNICAS

Se realizaron dos mediciones higiénicas en la sede de Plaza de los Artesanos, una de iluminación y otra de confort térmico, con el apoyo de la ARL Positiva, la información de los resultados y planes de acción reposa en el archivo de gestión documental del área de Talento Humano.

## FACTORES DE RIESGOS

De acuerdo con la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles a los colaboradores del IDR D se encuentra expuesto a los siguientes factores de riesgo, de acuerdo con la clasificación del Anexo A de la GTC 45:

FACTOR DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
 <p>Condiciones de Seguridad</p>	Mecánicos, eléctricos, locativos, tecnológicos, accidentes de tránsito, públicos, trabajo en alturas.
 <p>Químico</p>	Polvos, líquido, gases y vapores, humos metálicos, material particulado.
 <p>Físico</p>	Ruido, iluminación, vibración, temperaturas extremas, presión atmosférica, radiaciones no ionizantes, radiaciones ultravioletas de origen solar.
 <p>Biológico</p>	Virus, bacterias, picaduras, mordeduras de caninos, vectores.
 <p>Psicosocial</p>	Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, jornadas de trabajo
 <p>Biomecánico</p>	Posturas, esfuerzo, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas.
 <p>Fenómenos naturales</p>	Sismo, terremoto, precipitaciones, inundaciones.

TABLA 3. FACTORES DE RIESGO GTC45 GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. ICONTEC. 2010

## PROGRAMAS DE GESTIÓN

### MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

El Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud de los funcionarios y contratistas del IDRD, protegiéndolos de los factores de riesgos que pueden generar enfermedad laboral o empeorar su situación de salud, mediante el fomento de estilos de vida saludable, autocuidado, el monitoreo de las condiciones de

salud a través de las evaluaciones médicas ocupacionales y los programas de vigilancia epidemiológica.

Adicional, se cuenta con los siguientes documentos y programas que soportan la gestión realizada en el marco del Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo:

- Profesiograma
- Política de prevención, control e intervención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas y de seguridad vial.
- Programa estilos de vida saludable
- Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos
- Programa de vigilancia epidemiológica para la intervención de riesgos psicosociales

## HIGIENE Y SEGURIDAD

El Programa de Higiene y Seguridad, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los funcionarios y contratistas del IDRD, mediante las siguientes estrategias y programas:

- Reglamentos de Higiene y Seguridad
- Actualización periódica de la Matriz de Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.
- Mediciones higiénicas anuales de iluminación, ruido y temperatura.
- Programa de orden y aseo
- Programa REPORT, para el reporte de incidentes, actos y condiciones inseguras
- Programa de prevención y protección contra caídas de alturas
- Plan Estratégico de Seguridad Vial
- Gestión de suministro de elementos de Protección Personal
- Actualización del Plan de emergencias y contingencias

Por otra parte, es importante mencionar que el IDRD para la vigencia 2024, se mantiene en un cumplimiento del 96% de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la Resolución 0312 de 2019, por lo que se viene trabajando en la implementación de acciones como:

- Conformación y acompañamiento al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST
- Conformación y acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral
- Acompañamiento a la Brigada de Emergencias

- Gestión de proveedores y contratistas
- Revisión por la Dirección, anual para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reporte, investigación y seguimiento a casos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## INDICADORES

Con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos y la gestión del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el área de Desarrollo Humano ha establecido una Matriz de Objetivos, Metas e Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, la cual contiene los siguientes indicadores de estructura, proceso y resultado:

TABLA 4. INDICADORES SG-SST / ESTRUCTURA

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	COMO SE MIDE	META O LIMITE DEL INDICADOR	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
ESTRUCTURA	Política de SST	Documento de la Política de SST firmada, divulgada y fechada. Cumplimiento de requisitos de norma.	100%	Responsable SG-SST	Anual
ESTRUCTURA	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados.	100%	Responsable SG-SST Dirección	Anual
ESTRUCTURA	Plan de trabajo anual	N° de áreas de la empresa con Plan anual de trabajo en SST/Total áreas de la empresa.	100%	Responsable SG-SST Dirección	Anual
ESTRUCTURA	Responsabilidades	N° total de funcionarios y contratistas con delegación de responsabilidad en SGSST/Total de funcionarios y contratistas de la entidad	100%	Responsable SG-SST	Anual
ESTRUCTURA	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros.	100%	Responsable SG-SST	Anual
ESTRUCTURA	Funcionamiento del Copasst	La empresa cuenta con un COPASST en funcionamiento y con delegación de funciones.	100%	Copasst	Anual
ESTRUCTURA	Recursos	N° de recursos humanos disponibles según tamaño de la empresa.	100%	Gerente Jefes de Área COPASST Coordinador SST	Anual
ESTRUCTURA	Plan de emergencias	N° de sedes con plan de emergencia/Nro total de Funcionarios, Contratistas y Sub Contratistas.	100%	Responsable SG-SST Comité de emergencias	Anual
ESTRUCTURA	Conservación Documental	Cantidad de documentos codificados y en custodia/ Cantidad total de documentos del SG-SST*100	100%	Responsable SG-SST	Anual
ESTRUCTURA	Capacitación en SST	N° de Áreas con plan de capacitación anual en SST/Total de áreas	100%	Responsable SG-SST	Anual

TABLA 5. INDICADORES SG-SST / PROCESO 01

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	COMO SE MIDE	META O LIMITE DEL INDICADOR	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
PROCESO	Investigación de Accidentes	No. Accidentes e incidentes investigados /Total de accidentes e incidentes presentados y reportados * 100	100%	Responsable SG-SST Cопасst	Mensual
PROCESO	Enfermedades laborales	No. Enfermedades laborales investigadas/Total de enfermedades laborales presentados y reportados en el periodo * 100	100%	Responsable SG-SST Cопасst	Trimestral
PROCESO	Plan de trabajo anual	Cantidad de actividades ejecutadas propuestas en el Plan de trabajo / Cantidad total de actividades programadas en el Plan de trabajo*100	80%	Responsable SG-SST	Semestral
PROCESO	Ejecución Plan de Capacitaciones	Cantidad de capacitaciones ejecutadas en el periodo / Cantidad total de capacitaciones programadas en el periodo*100	70%	Responsable SG-SST	Semestral
PROCESO	Identificación de peligros y riesgos	Nº actualizaciones de la matriz de peligros con participación de todos los niveles de la empresa en el periodo/total de actualizaciones programadas*100	75%	Responsable SG-SST	Semestral
PROCESO	Implementación PVE y/o Promoción y Prevención	Cantidad total de PVE o Promoción y Prevención realizados y ejecutados/ Cantidad total de mediciones higiénicas realizadas en el periodo*100	80%	Responsable SG-SST	Semestral

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	COMO SE MIDE	META O LIMITE DEL INDICADOR	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
PROCESO	Simulacros	Nº de simulacros realizados/nro de simulacros programados	100%	Gerente Responsable SG-SST COPASST Brigada de Emergencia	Semestral
PROCESO	Autoevaluación	Sumatoria de porcentaje por cada uno de los ítems evaluados	85%	Responsable SG-SST Cопасst Otras áreas	Anual
PROCESO	Exámenes periódicos Condiciones de salud	No de exámenes médicos realizados en el período/ Total Funcionarios, Contratistas y Sub Contratistas programados para exámenes en el período*100	100%	Lider Gestión Humana Responsable SG-SST	Anual
PROCESO	Implementación Plan de Emergencia	Cantidad de actividades ejecutadas / Cantidad total de actividades propuestas para la implementación y ejecución del plan de emergencias*100	70%	Dirección Responsable SG-SST Brigada de Emergencia	Anual

TABLA 6. INDICADORES SG-SST RESULTADO

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	COMO SE MIDE	META O LIMITE DEL INDICADOR	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
RESULTADO	Cobertura Inducción y Reinducción	Número de asistentes a la capacitación/Número de personas citadas a la capacitación*100	100%	Responsable SG-SST	Bi mensual
RESULTADO	% Cubrimiento EPP	Número de EPP entregados/Número de EPP requeridos x 10	85%	Responsable SG-SST	Trimestral
RESULTADO	Objetivos de seguridad y Salud en el trabajo	No de objetivos cumplidos en el periodo/No de objetivos planteados para el periodo *100	90%	Responsable SG-SST	Anual
RESULTADO	%Inspecciones realizadas	Número de inspecciones realizadas/Número de inspecciones planeadas x 100	80%	Responsable SG-SST	Trimestral
RESULTADO	No conformidades Auditoría de SGSST identificadas y	No. De No conformidades identificadas y cerradas/No de Items Auditados * 100	80%	Responsable SG-SST	Anual

## GESTIÓN DEL CAMBIO

Conforme lo establecido en el Decreto 1072 del 2015 en el Art. 2.2.4.6.26. la entidad se acogerá a lo establecido en la norma, de acuerdo con las necesidades o cambios que surjan de manera

interna y/o externa, para lo cual se tendrá en cuenta el Procedimiento denominado: “GESTIÓN DEL CAMBIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO del PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO”; en la versión que se encuentre vigente.

## CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025

CICLO	ACTIVIDAD PROGRAMADA	RESPONSABLES	Estado	PLANIFICACION												TOT ACT	
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
PLANEAR	Elaborar los estudios previos para los procesos de contratación de personal SST, productos y servicios de SST	Área de Desarrollo Humano	Pt	1	1	1	1	1	1	1	1						7
			U														0
	Presentar ante el COPASST y aprobar por parte de la Dirección General el Plan Anual de SST 2024	Área de Desarrollo Humano	Pt	1													1
			U														0
	Actualizar la matriz legal con las actualizaciones identificadas	Área de Desarrollo Humano Asesor ARL	Pt			1		1		1		1		1			5
			Ejec														0
Actualizar la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	Área de Desarrollo Humano Asesor ARL	Pt			1		1		1		1		1			5	
		Ejec														0	
Realizar reinducción en el SGSST, para los funcionarios y contratistas del IDRD en donde se socialice la Política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, roles y responsabilidades, así como, la política de prevención de consumo de cigarrillo, alcohol y drogas y la política de seguridad vial	Área de Desarrollo Humano	Pt		1	1											2	
		Ejec														0	
HACER	Realizar la afiliación de ARL del personal de Planta y Contratistas que ingresan a la entidad	Área de Desarrollo Humano	Pt	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			U														0
	Realizar seguimiento y acompañamiento al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST	Área de Desarrollo Humano	Pt	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			U														0
	Realizar convocatoria y elección del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST vigencia 2025-2027	Área de Desarrollo Humano	Pt						1	1							2
			U														0
	Realizar seguimiento y acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral trimestralmente	Área de Desarrollo Humano	Pt		1			1			1			1			4
			U														0
	Realizar divulgación y seguimiento por medio de socialización sobre la identificación de riesgos y autoreporte REPORT	Área de Desarrollo Humano	Pt				1				1						2
			U														0
	Realizar la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Desarrollo Humano - ARL - CORREDOR	Pt					1									1
			Ejec														0
	Solicitar a la Secretaría General el ajuste de las TRD donde se incluyan los documentos que se derivan del SG-SST	Área de Desarrollo Humano	Pt						1								1
			U														0
Programar el desarrollo de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, retiro y periódicos de los funcionarios, según novedades.	Área de Desarrollo Humano	Pt	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
		Ejec														0	
Realizar mediciones higiénicas (iluminación, ruido y temperaturas) según corresponda	Área de Desarrollo Humano - ARL	Pt					1			1						2	
		U														0	
Elaboración y divulgación de piezas informativas de Promoción y Prevención en Salud	Área de Desarrollo Humano - ARL	Pt		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	
		U														0	
Realizar la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Área de Desarrollo Humano Asesor ARL	Pt	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
		Ejec														0	
Realizar inspecciones sistemáticas a las instalaciones, Equipos de atención de Emergencias, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	Área de Desarrollo Humano - COPASST - ARL	Pt		1					1			1				3	
		Ejec														0	
Seguimiento a la entrega de Elementos de Protección Personal EPP de acuerdo a la vida útil	Área de Desarrollo Humano	Pt					1					1				2	
		U														0	
Elaborar Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	Área de Desarrollo Humano - ARL	Pt			1	1										2	
		U														0	
Realizar convocatoria para la Brigada de emergencias	Área de Desarrollo Humano	Pt			1											1	
		U														0	
Formación y entrenamiento de la Brigada de emergencias	Área de Desarrollo Humano - ARL	Pt			1				1		1					3	
		U														0	
Realizar pista de entrenamiento para la Brigada de emergencia	Área de Desarrollo Humano - ARL	Pt										1				1	
		U														0	
Realizar una campaña de implementación del programa de Orden y Aseo basados en la metodología de las 5 "S"	Área de Desarrollo Humano - ARL	Pt					1	1	1	1	1					5	
		U														0	
Implementar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial	Área de Desarrollo Humano - SALUD MENTAL	Pt	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
		Ejec														0	
Implementar el programa de estilos de vida saludable	Área de Desarrollo Humano - ARL	Pt	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
		U														0	
Celebración de la Semana de la Salud Mental	Área de Desarrollo Humano - ARL - CORREDOR	Pt										1				1	
		Ejec														0	
Participación en el simulacro distrital de emergencias	Área de Desarrollo Humano - ARL	Pt										1				1	
		U														0	
Actualizar el Programa de Protección contra caídas	Área de Desarrollo Humano	Pt			1				1							1	
		U														0	

CICLO	ACTIVIDAD PROGRAMADA	RESPONSABLES	Estado	PLANIFICACION												TOT ACT	
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
	Actualizar del Plan Estratégico de Seguridad Vial	Área de Desarrollo Humano - ARL	P					1	1	1	1	1				5	
			Ej													0	
VERIFICAR	Revisar y actualizar la documentación asociada al SG-SST de acuerdo al decreto 1072 de 2015 y a la resolución 0312 de 2019	Área de Desarrollo Humano	P			1					1			1		3	
	Hacer seguimiento sobre las afiliaciones a la ARL en su status	Área de Desarrollo Humano	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
	Realizar seguimiento a los Objetivos e indicadores definidos para el SG-SST	Área de Desarrollo Humano	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
	Realizar la Evaluación anual de estándares de SST	Área de Desarrollo Humano	P											1		1	
	Presentar el informe de rendición de cuentas y revisión por la dirección del SG-SST	Área de Desarrollo Humano	P												1	1	
	Realizar seguimiento a los casos de AT a través de las mesas laborales	Área de Desarrollo Humano - ARL	P	1		1		1		1		1		1		6	
	Realizar seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones	Área de Desarrollo Humano	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
	Realizar auditoría de cumplimiento al SGSST anual	Área de Desarrollo Humano - ARL	P											1		1	
	Realizar seguimiento a las acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	Área de Desarrollo Humano	P			1			1				1			3	
	Implementar y hacer seguimiento al procedimiento de gestión del cambio	Área de Desarrollo Humano - ARL	P				1				1					2	
ACTUAR	Realizar seguimiento a las acciones de mejora con base en las inspecciones de condiciones de seguridad	Área de Desarrollo Humano	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
	Realizar seguimiento a las acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Área de Desarrollo Humano	P			1			1			1			1	4	
			Ej													0	
																0	
<b>Total programados</b>				P	13	15	23	15	21	20	19	17	18	18	17	13	209
<b>Total ejecutados</b>				Ej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

TEMA	RESPONSABLES (S)	Modalidad	ESTADO	PLANIFICACION												TOT ACT
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Realizar capacitaciones al COPASST	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial	P							1		1		1		3
			E													0
Realizar capacitaciones al Comité de Convivencia Laboral	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial	P				1						1		2	
			E												0	
Realizar jornadas virtuales y/o presenciales de Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			E													0
Realizar capacitación sobre Identificación de riesgos y auto reporte REPORT	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P	1		1		1		1		1		1		6
			E													0
Capacitación en Riesgo Público	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P			1						1			2	
			E													0
Capacitación en Autocuidado	Área de Desarrollo Humano / ENFERMERA ARL	Presencial y/o virtual	P		1						1				2	

TEMA	RESPONSABLES (S)	Modalidad	ESTADO	PLANIFICACION												TOT ACT	
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
			E														0
Capacitación en higiene postural	Área de Desarrollo Humano / FISIO ARL	Presencial y/o virtual	P			1			1			1					3
			E														
Formación en pausas activas y saludables	Área de Desarrollo Humano / FISIO ARL	Presencial y/o virtual	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
			E														
Formación Brigada de emergencia	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial	P			1			1			1					3
			E														
Capacitación en riesgo biológico /	Área de Desarrollo Humano - ARL - ENFERMERA	Presencial y/o virtual	P							1							1
			E														
Capacitación en manejo de residuos	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P						1								1
			E														
Capacitación en Seguridad Vial	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P			1							1				2
			E														
Capacitación en riesgo químico	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P									1					1
			E														
Capacitación en cuidado de la salud auditiva y vocal	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P				1										1
			E														
Capacitación en uso de elementos de protección personal	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P							1							1
			E														
Capacitación en levantamiento de cargas	Área de Desarrollo Humano / FISIO ARL	Presencial y/o virtual	P				1			1							2
			E														
Capacitación en riesgo eléctrico	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P										1				1
			E														
Capacitación en trabajo en alturas	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial	P									1					1

TEMA	RESPONSABLES (S)	Modalidad	ESTADO	PLANIFICACION												TOT ACT	
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
			E														0
Capacitación en cuidado visual	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P				1										1
			E														0
Capacitación en prevención de patologías cardiovasculares	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P										1				1
			E														0
Taller de nutrición saludable	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P				1										1
			E														0
Capacitación en prevención de caídas	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P					1									1
			E														0
Capacitación en defensa personal	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P									1					1
			E														0
Capacitación plan de emergencias	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P										1				1
			E														0
Capacitación en almacenamiento seguro	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P												1		1
			E														0
Capacitación en Seguridad basada en el comportamiento	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P				1										1
			E														0
Capacitación de manejo de estrés	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P											1			1
			E														0
Capacitación finanzas personales y salud mental	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P											1			1
			E														0
Capacitación en gestión emocional (Equipo de Salud Mental)	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P				1					1					
			E														
Capacitación prevención y manejo de burnout	Área de Desarrollo Humano - ARL	Presencial y/o virtual	P											1			1

TEMA	RESPONSABLES (S)	Modalidad	ESTADO	PLANIFICACION														
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOT ACT		
			E														0	
Taller de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P				1											1
			E															0
<b>Total programados</b>			P	2	3	7	9	4	5	7	6	10	7	5	2		67	
<b>Total ejecutados</b>			E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

