



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD

BOGOTÁ

# INFORME DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN - RENDICIÓN DE CUENTAS 2025

Presentación Plan Anual 2026

PRESENTACIÓN  
PLAN ANUAL DEL  
SISTEMA DE  
SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL  
TRABAJO SG-SST  
2026



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**

**Diciembre de 2025**

## Contenido

|  |    |
|--|----|
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>   | 9  |
| <b>2. NUESTRA ENTIDAD .....</b>  | 10 |
| <b>    2.1 MISIÓN .....</b>  | 10 |
| <b>    2.2 VISIÓN .....</b>  | 10 |
| <b>    2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....</b>  | 10 |
| <b>    2.4 ORGANIGRAMA .....</b>   | 11 |
| <b>    2.5 MAPA DE PROCESOS .....</b>  | 12 |
| <b>    2.6 VALORES ORGANIZACIONALES .....</b>  | 12 |
| <b>3. POLÍTICAS .....</b>  | 13 |
| <b>    3.1 POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>                                      | 13 |
| <b>    3.2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS .....</b>                          | 13 |
| <b>    3.3 POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL .....</b>  | 14 |
| <b>4. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL .....</b>   | 16 |
| <b>    4.1 MARCO CONCEPTUAL .....</b>  | 16 |
| <b>    4.2 MARCO LEGAL .....</b>   | 19 |
| <b>5. OBJETIVOS .....</b>  | 21 |
| <b>    5.1 OBJETIVO GENERAL .....</b>  | 21 |
| <b>    5.2 OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>  | 21 |
| <b>6. RESPONSABLES .....</b>   | 22 |
| <b>    6.1 ALTA DIRECCIÓN .....</b>  | 22 |
| <b>    6.2 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - ÁREA DE DESARROLLO HUMANO .....</b>                                    | 23 |
| <b>    6.3 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST .....</b>   | 23 |
| <b>    6.4 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL .....</b>   | 24 |
| <b>    6.5 BRIGADA DE EMERGENCIA .....</b>   | 25 |
| <b>    6.6 PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 11 DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y LOS SUPERVISORES DE CONTRATO .....</b> | 26 |
| <b>    6.7 SERVIDORES Y TRABAJADORES OFICIALES .....</b>   | 26 |
| <b>    6.8 CONTRATISTAS .....</b>  | 27 |
| <b>    6.9 ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES (ARL) .....</b>   | 27 |

|  |    |
|--|----|
| <b>7. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN .....</b>   | 29 |
| <b>7.1.1 PROPÓSITO DE LA REVISIÓN .....</b>  | 29 |
| <b>7.1.2 ALCANCE DEL SG-SST EVALUADO .....</b>   | 29 |
| <b>7.2 INFORMACIÓN ANALIZADA Y RESULTADOS .....</b>  | 30 |
| <b>7.2.1 Resultados de auditorías internas y externas: Resultados de auditorías internas y externas: .....</b> | 30 |
| <b>7.2.2 Cumplimiento de los objetivos del SG-SST:.....</b>  | 32 |
| <b>7.3 CUMPLIMIENTO DE LOS RECURSOS ASIGNADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST .....</b>                      | 34 |
| <b>7.4 INDICADORES DE DESEMPEÑO.....</b>   | 35 |
| <b>7.4.1 Decreto 1072 (estructura – proceso y resultado).....</b>  | 35 |
| <b>7.4.2 Resolución 0312 .....</b>   | 38 |
| <b>7.5 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....</b>  | 41 |
| <b>7.5.2 SEGUIMIENTO DE TARJETA REPORT .....</b>   | 48 |
| <b>7.5.3 MEDICIONES HIGIÉNICAS .....</b>   | 48 |
| <b>7.5.4 CARACTERIZACIÓN ACCIDENTALIDAD .....</b>  | 49 |
| <b>7.6 EVALUACIÓN DE RIESGOS IDENTIFICADOS.....</b>  | 56 |
| <b>7.7 REQUISITOS LEGALES Y REGLAMENTARIOS .....</b>   | 57 |
| <b>7.8 DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DEL SG-SST ...</b>  | 57 |
| <b>7.9 DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN CAPACITACIONES DEL SG-SST .....</b>                               | 59 |
| <b>7.10 DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....</b>   | 61 |
| <b>7.11 DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DEL CRONOGRAMA DE INSPECCIONES DEL SG-SST .....</b>                       | 61 |
| <b>7.12 PROGRAMAS DE GESTIÓN.....</b>  | 63 |
| <b>7.12.1 MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO .....</b>  | 63 |
| <b>7.12.1.1 EXAMENES OCUPACIONALES .....</b>   | 63 |
| <b>7.12.1.2 HABITOS DE VIDA SALUDABLE .....</b>  | 66 |
| <b>7.12.2 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.....</b>  | 71 |
| <b>7.12.2.1 PVE RIESGO PSICOSOCIAL.....</b>  | 71 |
| <b>7.12.2.2 PVE RIESGO OSTEOMUSCULAR .....</b>   | 83 |
| <b>7.12.2.3 PEV CARDIO VASCULAR .....</b>  | 90 |
| <b>7.12.3.1 COMITES .....</b>  | 96 |
| <b>Articulación con el comité anterior y proceso de empalme .....</b>  | 96 |
| <b>Actividades desarrolladas según el Plan Anual de Trabajo: .....</b>   | 96 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>7.12.3.2 EPPS .....</b>  | 106 |
| <b>7.13 PROGRAMA DE PREVENCION CONTRA CAIDAS.....</b>   | 106 |
| <b>7.14 PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL .....</b>  | 107 |
| <b>8. CAMBIOS EN EL CONTEXTO INTERNO O EXTERNO:.....</b>  | 109 |
| <b>9. AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS,<br/>PREVENTIVAS O DE MEJORA .....</b> | 110 |
| <b>10. HALLAZGOS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA .....</b>  | 111 |
| <b>11. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS.....</b>  | 112 |
| <b>Recomendaciones para la vigencia 2026 .....</b>  | 113 |
| <b>12. PLANEACIÓN SG-SST 2026.....</b>  | 115 |
| <b>12.1 PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026.....</b>                               | 115 |
| <b>12.2 CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2026.....</b>  | 118 |
| <b>12.3 CRONOGRAMA DE INSPECCIONES 2026 .....</b>   | 123 |



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



## CONTENIDO DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Normograma SG-SST 2025 - IDRD .....                  | 20 |
| Tabla 2. Auditorias SG-SST 2025 - IDRD .....                  | 32 |
| Tabla 3. Cumplimiento de los objetivos del SG-SST 2025 .....  | 34 |
| Tabla 4. INFORMACIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA .....                | 67 |
| Tabla 5. INFORMACIÓN DE GIMNASIO .....                        | 68 |
| Tabla 6. INFORMACIÓN DE NATACIÓN .....                        | 69 |
| Tabla 7. TAMIZAJE DE RIESGO CARDIOVASCULAR .....              | 70 |
| Tabla 8. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA .....                    | 71 |
| Tabla 9. MARCO NORMATIVO .....                                | 73 |
| Tabla 10. Resultados comparativos 2023-2025 .....             | 75 |
| Tabla 11. • ACTIVIDADES DESARROLLADAS .....                   | 80 |
| Tabla 12. MARCO NORMATIVO DEL PROCESO INFORME .....           | 84 |
| Tabla 13. ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR PARTE DE LA ARL ..... | 87 |

## CONTENIDO DE GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 1. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - ESTRUCTURA .....                           | 35 |
| Gráfico 2. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - PROCESO .....                              | 36 |
| Gráfico 3. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - RESULTADO .....                            | 37 |
| Gráfico 4. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD .....         | 38 |
| Gráfico 5. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD .....          | 39 |
| Gráfico 6. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL ..... | 40 |
| Gráfico 7. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - AUSENTISMO .....                           | 41 |
| Gráfico 8. TIPO DE VINCULACIÓN .....   | 42 |
| Gráfico 9. INGRESO A LA ENTIDAD .....  | 42 |
| Gráfico 10. GÉNERO .....   | 43 |
| Gráfico 11. ESTADO CIVIL .....   | 44 |
| Gráfico 12. NIVEL EDUCATIVO .....  | 44 |
| Gráfico 13. ENFERMEDADES DIAGNOSTICADAS .....  | 45 |
| Gráfico 14. ENFERMEDADES QUE PRESENTAN .....   | 46 |
| Gráfico 15. PUESTO ERGONÓMICO .....  | 46 |
| Gráfico 16. ALIMENTACIÓN SALUDABLE .....   | 47 |
| Gráfico 17. COLABORADORES EN CONDICIONES ESPECIALES .....  | 48 |
| Gráfico 18. NÚMERO DE ACCIDENTES POR MES 2025 .....  | 49 |
| Gráfico 19. DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES POR PROGRAMA .....  | 50 |
| Gráfico 20. TIPO DE ACCIDENTE DE TRABAJO .....   | 51 |
| Gráfico 21. LUGAR DE ACCIDENTE DE TRABAJO .....  | 52 |
| Gráfico 22. FACTOR DE RIESGO .....   | 53 |
| Gráfico 23. TIPO DE ACCIDENTE .....  | 54 |
| Gráfico 24. AGENTE DEL ACCIDENTE .....   | 54 |
| Gráfico 25. LESIONES PRODUCIDAS .....  | 55 |
| Gráfico 26. PARTE DEL CUERPO AFECTADA .....  | 56 |
| Gráfico 27. PROYECTADO VS EJECUTADO PLAN TE TRABAJO 2025 .....                                       | 59 |
| Gráfico 28. MATRIZ DE CAPACITACIÓN .....   | 60 |
| Gráfico 29. PROCESO DE INDUCCIÓN DURANTE EL 2025 .....   | 61 |
| Gráfico 30. CRONOGRAMA DE INSPECCIONES .....   | 63 |
| Gráfico 31. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES .....   | 64 |
| Gráfico 32. CONCEPTO DE APTITUD EXÁMENES PERIÓDICOS .....  | 65 |
| Gráfico 33. EXÁMENES REALIZADOS POR MES .....  | 66 |
| Gráfico 34. ACTIVIDAD FÍSICA .....   | 68 |
| Gráfico 35. PARTICIPACIÓN EN EL GIMNASIO .....   | 69 |
| Gráfico 36. PARTICIPACIÓN EN NATACIÓN .....  | 70 |
| Gráfico 37. DIAGNOSTICO SITUACIONAL - COBERTURA .....  | 73 |
| Gráfico 38. RECOMENDACIONES EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL .....  | 76 |
| Gráfico 39. POBLACIÓN OBJETO Y COBERTURA PVE .....   | 77 |



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



|  |    |
|--|----|
| Gráfico 40. ACTIVIDADES PROGRAMAS VS EJECUTADAS .....                  | 81 |
| Gráfico 41. NÚMERO DE CASOS CALIFICADOS.....                           | 82 |
| Gráfico 42. INFORMACIÓN RESPONSABLE POR PARTE DE LA ARL POSITIVA ..... | 84 |



INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



## CONTENIDO DE ILUSTRACIONES

|   |    |
|---|----|
| Ilustración 1. Organigrama IDRD - Pág. Web <a href="http://www.idrd.gov.co">www.idrd.gov.co</a> .....           | 11 |
| Ilustración 2. Mapa de procesos del IDRD - <a href="http://www.lsolucion.gov.co">www.lsolucion.gov.co</a> ..... | 12 |



INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



## 1. 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 los servidores públicos, 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 intervenientes, 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.



## 2. 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.

### 2.1 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.

### 2.2 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.

### 2.3 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.

## 2.4 ORGANIGRAMA



Ilustración 1. Organigrama IDRD - Pág. Web [www.idrd.gov.co](http://www.idrd.gov.co)

## 2.5 MAPA DE PROCESOS

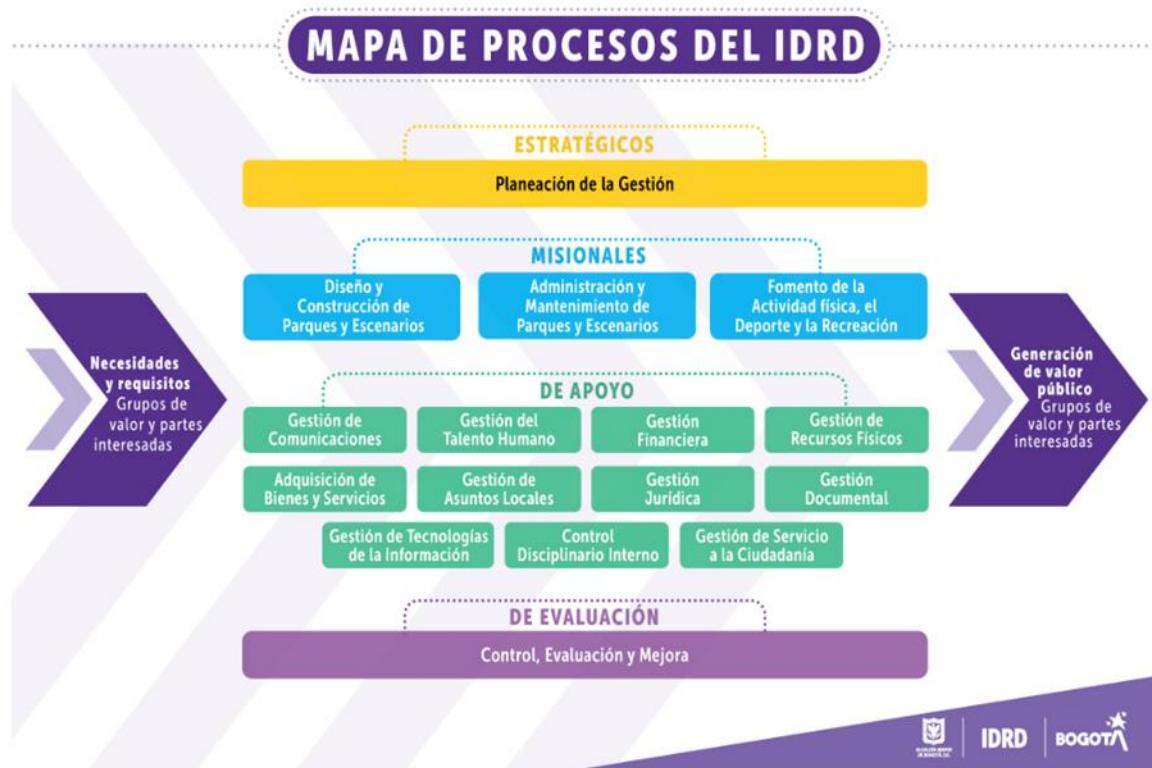


Ilustración 2. Mapa de procesos del IDRD - [www.lsolucion.gov.co](http://www.lsolucion.gov.co)

## 2.6 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.

### 3. POLÍTICAS

El **Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD** establece las siguientes políticas para el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, orientadas a garantizar la protección, bienestar y salud de todos los servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas:

#### 3.1 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 servidores, 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 interviniéntes 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.”*

#### 3.2 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 servidores, 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 intervenientes; 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 intervenientes, 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 o contractuales.
- 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 intervenientes; 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 sustancias psicoactivas 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 servidores y contratistas velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.

### 3.3 POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

El INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDRD está comprometido con las exigencias legales y reglamentarias vigentes en seguridad vial, la salud física, mental y social de todos sus colaboradores, independientemente de su forma de contratación o vinculación; incluyendo a servidores, contratistas, visitantes, estudiantes en práctica y empresas tercerizadas que realizan actividades dentro de las diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos, asegurando un ambiente de



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



trabajo adecuado y seguro de movilidad, en el marco del Plan Estratégico de Seguridad Vial (**PESV**)

Con el propósito de disminuir la probabilidad de ocurrencia de siniestros viales, el IDRD promueve actividades que fomenten la seguridad vial con relación al rol en la vía de todos los colaboradores y partes intervenientes que en el ejercicio de las actividades laborales y contractuales, transporten personas y/o elementos para el cumplimiento de la misionalidad, y las políticas inherentes del SG-SST de la entidad, mediante los programas de prevención de incidentes y accidentes de tránsito, asociados a factores de riesgo de seguridad vial.

Para dar cumplimiento a este propósito, **El INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDRD** en su enfoque de mejora continua se compromete a:

- Fomentar una cultura de comportamiento seguro en la vía, con el fin de prevenir siniestros viales en el desarrollo de las actividades laborales y/o contractuales, que pueden afectar la salud física y mental de todos los colaboradores y partes intervenientes que por algún motivo, deben hacer uso de vehículos para el cumplimiento de fines misionales de la entidad dentro y/o fuera de las instalaciones, como también, en actividades de movilidad cotidiana de los colaboradores directos, misionales, contratistas, subcontratistas, y terceros
- Asignar 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 intervenientes, los requisitos, procedimientos, programas y demás actividades establecidas en el mismo.
- Solicitar la presentación de soportes documentales a sus colaboradores y partes intervenientes al igual que a los proveedores de transporte, que permitan conocer el nivel de cumplimiento del PESV, en la implementación y generación de acciones de mejora, mediante la supervisión de dichos contratos.
- Auditarse el programa de seguridad vial e implementar las medidas necesarias para mejorar los procesos y cumplir con el programa de mantenimiento preventivo y correctivo, revisiones preoperacionales e inspecciones aleatorias de los vehículos (automotores y no automotores).

## 4. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

### 4.1 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.
- **Actividad rutinaria.** Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Actividad no rutinaria.** Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Análisis del riesgo.** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo
- **Consecuencia.** Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.
- **Competencia.** Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.



- **Comité de Convivencia Laboral:** El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes, cuyo objetivo principal es el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, conforme lo establece la resolución 3461 de 2025
- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST:** Es un grupo de servidores, 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)
- **Elemento de Protección Personal (EPP):** Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.
- **Eliminación:** medida de control que consiste en prescindir de la tarea, actividad o equipo que genera el peligro, con el fin de evitar la ocurrencia de algún incidente asociado
- **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).
- **Evaluación Higiénica.** Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.
- **Exposición.** Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.
- **Fuente:** Acto o condición que genera un peligro.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015)
- **Incidente.** Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal
- **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)
- **Partes Interesadas.** Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional de una organización
- **Personal expuesto.** Número de personas que están en contacto con peligros.
- **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)
- **Probabilidad.** Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias.
- **Proceso.** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.
- **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.
- **Rediseño:** medida de control, que establece la remodelación de alguna actividad, tarea o equipo, con el fin de evitar la ocurrencia de un incidente asociado o reducir la consecuencia de este.
- **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)
- **SST:** Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **SG-SST:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **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.

## 4.2 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:

| 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 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 |
| <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 dan otras disposiciones.   |
| <b>Ley 1562 de 2012</b>         | Actualiza el Sistema de Riesgos Laborales y establece nuevas disposiciones en salud ocupacional.  |
| <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   |



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



|                                 |  |
|---------------------------------|--|
|                                 | y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.  |
| <b>Decreto 0728 de 2025</b>     | Establece acciones para la promoción de la salud mental, la prevención de trastornos mentales y el consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.  |
| <b>Resolución 1843 de 2025,</b> | La presente Resolución tiene por objeto regular la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, así como el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, con alcance a todos los trabajadores del país, independientemente del sector económico, tipo de vinculación laboral o afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. |

Tabla 1. Normograma SG-SST 2025 - IDRD

## 5. OBJETIVOS

### 5.1 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 servidores, 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.

### 5.2 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 intervenientes, 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 intervenientes 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.

## 6. 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:

### 6.1 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 servidores 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.

## 6.2 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 servidores 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 servidores 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.

## 6.3 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 servidores, 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 subdirección o área 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 servidores y contratistas, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre la administración, los servidores 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 desarrolle.
- 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.

#### 6.4 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 servidores 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.

## 6.5 BRIGADA DE EMERGENCIA

Es un grupo de trabajo conformado por servidores 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



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



- 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.

## 6.6 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 servidor 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.

## 6.7 SERVIDORES Y TRABAJADORES OFICIALES

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, entre otras, es responsabilidad de los servidores 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.

## 6.8 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.
- Informar oportunamente al supervisor del contrato acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de ejecución de las actividades contractuales utilizando para ello la tarjeta REPORT.
- 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.

## 6.9 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



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



- 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

## 7. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

El Decreto 1072/2015 en su Artículo 2.2.4.6.31 establece lo siguiente:

“Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.”

### 7.1.1 PROPÓSITO DE LA REVISIÓN

El objetivo de la revisión realizada por la alta dirección es evaluar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) durante el periodo evaluado del año 2025. Esta revisión busca identificar áreas de mejora y asegurar que el sistema continúe siendo efectivo en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, garantizando el bienestar de los servidores públicos y contratistas; el cumplimiento normativo. Además, esta revisión se realiza en cumplimiento del Numeral 3 del Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015.

### 7.1.2 ALCANCE DEL SG-SST EVALUADO

El alcance de este informe es evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) durante el año 2025. Además, se busca diseñar estrategias para la implementación completa del sistema, conforme a los requerimientos y la normatividad legal vigente. Asimismo, se pretende generar acciones que aseguren la participación de todos los niveles del INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDRD, con el fin de cumplir los objetivos de detección temprana y mitigación de riesgos, prevención de incidentes, accidentes, condiciones inseguras y enfermedades de origen laboral. También se incluyen capacitaciones, indicadores de desempeño y la garantía de un ambiente de trabajo seguro y óptimo para todos los servidores públicos y contratistas del Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD).



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



## 7.2 INFORMACIÓN ANALIZADA Y RESULTADOS

En la revisión, se analizaron los siguientes insumos clave para evaluar el desempeño del SG-SST:

### 7.2.1 Resultados de auditorías internas y externas: Resultados de auditorías internas y externas:

Se realizaron dos (2) auditorias al SG-SST- Desarrollo Humano.

| TIPO DE AUDITORIA                               | FECHA DE AUDITORIA | HALLAZGOS DE AUDITORIA   |
|---|--------------------|--|
| Internas<br><br>Oficina de Control Interno -OCI | Noviembre          | <p>No se han detectado No Conformidades durante el proceso de revisión.</p> <p><b>CONCLUSIONES</b></p> <p>Frente a los resultados obtenidos en revisión y validación de los planes y cronogramas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, se evidenció falta de algunos soportes y de reprogramaciones de actividades que no se cumplieron en el periodo programado, es necesario completar los soportes y reprogramar las actividades que no sea han cumplido dentro de la vigencia.</p> <p>Las fortalezas identificadas en el informe resaltan el compromiso del IDRD con la seguridad y salud de sus trabajadores, así como la efectividad de las estrategias implementadas en el SG-SST. A pesar de las áreas de mejora señaladas, el desempeño positivo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo refleja un camino sólido hacia la creación de un entorno laboral seguro y saludable.</p> <p>La evaluación del Desempeño Institucional SG-SST demuestra que, aunque se ha alcanzado un alto grado de cumplimiento formal en la ejecución de actividades, persisten discrepancias significativas entre los resultados obtenidos y las metas establecidas. Esto se debe a inconsistencias presentadas en la medición y en las fórmulas utilizadas para calcular los indicadores. Por lo tanto, es necesario revisar la metodología utilizada para la medición y analizar la viabilidad de actualizar la matriz del SG-SST.</p> |



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



| TIPO DE AUDITORIA                          | FECHA DE AUDITORIA                 | HALLAZGOS DE AUDITORIA  |
|--|------------------------------------|---|
|  |                                    | <p>Además, el análisis de la matriz de identificación de riesgos muestra que no se han presentado incidentes durante el periodo evaluado, lo que indica una gestión preventiva adecuada. Sin embargo, la falta de eventos no debe llevar a la complacencia, ya que se requiere mantener un monitoreo constante y mejorar la capacitación del personal para garantizar la eficacia de los controles establecidos. Así, la implementación de medidas preventivas y la correcta parametrización de los indicadores son esenciales para el éxito continuo del SG-SST.</p>   |
| <p><b>Externa</b><br/>ARL<br/>POSITIVA</p> | <p><b>19 y 20 de noviembre</b></p> | <p>No se han detectado No Conformidades durante el proceso de revisión.</p> <p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ La organización cuenta con una gestión documental amplia y detallada para soportar cada uno de los requerimientos de la normatividad legal vigente, lo que garantiza el aseguramiento de todos procesos a ejecutar en su interior</li><li>✓ Se cuenta con un equipo de profesionales que brindan apoyo y fortalecen cada uno de los ciclos de ejecución del Sistema de Gestión lo que favorece a la población trabajadora de la entidad sin importar su tipo de contratación.</li><li>✓ La documentación del sistema de gestión está disponible en plataformas digitales que permiten que los funcionarios y contratistas de la misma tengan acceso a ella</li><li>✓ Los miembros de los comités participan de las acciones y revisiones sobre el sistema, esto es verificable por medio de registro en actas.</li><li>✓ Se cuenta con evidencia del apoyo y colaboración que brinda la alta dirección al Sistema de Gestión de acuerdo con sus responsabilidades</li><li>✓ Las evidencias que permiten verificar el cumplimiento de las acciones correctivas están soportadas en la normatividad y permiten soportar los procesos ejecutados.</li></ul> |



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



| TIPO DE AUDITORIA | FECHA DE AUDITORIA | HALLAZGOS DE AUDITORIA  |
|-------------------|--------------------|---|
|                   |                    | <p><b>OPORTUNIDADES DE MEJORA</b></p> <p>✓ Se recomienda a la Entidad verificar las actualizaciones documentales necesarias conforme a los cambios normativos presentados durante el último año una vez estas queden en firme y se definan los requisitos finales como, por ejemplo, la Resolución 3461 de 2025 Comité de convivencia y la Resolución 1843 de 2025 para la toma de pruebas de alcoholemia y demás</p> <p>✓ Se recomienda realizar el Reglamento Interno del Comité de Convivencia</p> <p>✓ Se recomienda mantener disponibles documentos que a pesar de no ser de su competencia como los procesos de contratación si deben tenerse disponibles para los procesos de revisión, con el fin de evitar</p> <p>Recomendaciones.</p> <p>La revisión general al sistema presenta en resumen los siguientes</p> <p>resultados con respecto a los ítems evaluados.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cumple 98%</li><li>• No Cumple 0%</li><li>• Oportunidades de mejora 2%</li></ul> |

Tabla 2. Auditorias SG-SST 2025 - IDRD

### 7.2.2 Cumplimiento de los objetivos del SG-SST:

Para el 2025 se cumplió con los objetivos planteados, de acuerdo con la información de la tabla que se presenta a continuación:

| DIRECTRIZ DE LA POLITICA  | OBJETIVOS   | QUE SE VA A HACER  | FECHA LIMITE DE EJECUCION   | REQUISITOS APLICABLES                   | RECURSOS   | RESPONSABLE   | META   | TOTAL, CUMPLIMIENTO | FRECUENCIA DE EVALUACION |           |
|---|---|--|---|---|--|---|--|---------------------|--------------------------|-----------|
|   |   | 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.  | 1. Realizar seguimiento al presupuesto asignado para el 2025  | Enero - diciembre de 2025               | Matriz Legal y de requisitos aplicables  | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 90%                 | 100%                     | Semestral |
| 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.<br><br>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.<br><br>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 misión 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." |   | 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. | 1. Actualización Matriz de identificación de los peligros y la valoración de los riesgos y su priorización    | Enero - diciembre de 2025               | Matriz Legal y de requisitos aplicables, GTC 45  | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 80%                 | 83%                      | Semestral |
|   | 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. |  | 1. Realizar seguimiento al cronograma de capacitación asignado para el SG-SST del año 2025                    | Enero - diciembre de 2025               | Matriz Legal y de requisitos aplicables  | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 100%                | 97%                      | Anual     |
|   |   |  | 2- Programa de promoción y prevención en estilos de vida y trabajo saludable                                  | Enero - diciembre de 2025               | Matriz Legal y de requisitos aplicables  | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 90%                 | 90%                      | Semestral |
|   |   |  | 3- Promover la formación de hábitos, comportamiento s y conductas seguras en la vía de todos los funcionarios | Enero - diciembre de 2025               | Matriz Legal y de requisitos aplicables<br><br>RESOLUCIÓN 202230400405 95 DE 2022 PESV | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 90%                 | 90%                      | Semestral |
|   |   |  | 4- Cobertura del programa de formación de trabajo en alturas  | Enero - diciembre de 2025               | Matriz Legal y de requisitos aplicable, Resolución 4272 de 2021                        | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 90%                 | 90%                      | Anual     |
|   |   |  | 5- Cobertura de trabajadores certificados en trabajo seguro en alturas  | Enero - diciembre de 2025               | Matriz Legal y de requisitos aplicable, Resolución 4272 de 2021                        | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 90%                 | 0,75                     | Anual     |
|   | 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.   | Ajustar la matriz legal de acuerdo con las actualizaciones, modificaciones y/o generación de normas nuevas o requerimientos de la entidad  | Enero - diciembre de 2025   | Matriz Legal y de requisitos aplicables | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información                  | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso        | 95%  | 100%                | Trimestral               |           |



| DIRECTRIZ DE LA POLITICA | OBJETIVOS  | QUE SE VA A HACER  | FECHA LIMITE DE EJECUCION | REQUISITOS APLICABLES  | RECURSOS  | RESPONSABLE  | META   | TOTAL, CUMPLIMIENTO | FRECUENCIA DE EVALUACION |
|--------------------------|--|--|---------------------------|--|---|--|--------|---------------------|--------------------------|
|                          |  | Cumplimiento de los objetivos del programa de prevención contra caídas   | Enero - diciembre de 2025 | Matriz Legal y de requisitos aplicable, Resolución 4272 de 2021                    | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 90%    | 133%                | Anual                    |
|                          | 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. | Actualizar y divulgar las políticas del SG-SST   | Enero - diciembre de 2025 | Matriz Legal y de requisitos aplicables  | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 100%   | 100%                | Anual                    |
|                          |  | Gestión del plan de Trabajo de Seguridad Vial  | Enero - diciembre de 2025 | Matriz Legal y de requisitos aplicables<br>RESOLUCIÓN 202230400405 95 DE 2022 PESV | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 90%    | 100%                | Trimestral               |
|                          | 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.   | Minimizar la probabilidad de ocurrencia de siniestros viales   | Enero - diciembre de 2025 | Matriz Legal y de requisitos aplicables<br>RESOLUCIÓN 202230400405 95 DE 2022 PESV | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | <= 0,5 | 6%                  | Mensual                  |
|                          |  | 1. A través del correo de REPORT de actos y condiciones inseguras<br>2. A través de la identificación de riesgos y peligros    | Enero - diciembre de 2025 | Matriz Legal y de requisitos aplicables  | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 0,7    | 100%                | Anual                    |
|                          | Mantener los registros y documentos actualizados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como soporte del cumplimiento de las actividades.   | Revisar y actualizar la documentación asociada al SG-SST de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 y a la resolución 0312 de 2019 | Enero - diciembre de 2025 | Matriz Legal y de requisitos aplicables  | Humano<br>Tecnológico<br>Financiero<br>Infraestructura<br>Información | Responsable SG-SST y/o quien haga sus veces líderes de proceso | 90     | 101 %               | Anual                    |

Tabla 3. Cumplimiento de los objetivos del SG-SST 2025

### 7.3 CUMPLIMIENTO DE LOS RECURSOS ASIGNADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

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.

## 7.4 INDICADORES DE DESEMPEÑO

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:

### 7.4.1 Decreto 1072 (estructura – proceso y resultado)

#### Indicador de Estructura

En el componente de estructura, se analizan los elementos que garantizan la organización, planificación y soporte del SG-SST. A continuación, se presenta el nivel de cumplimiento de las actividades programadas para la vigencia, lo que permite valorar su avance y orientar las acciones de mejora.



Gráfico 1. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - ESTRUCTURA

El análisis del componente de estructura evidencia un avance significativo en la ejecución de las actividades programadas para la vigencia con corte a 30 de noviembre. Elementos clave como la política de SST, las responsabilidades, la identificación de peligros y evaluación de riesgos, los recursos y el plan de emergencias registraron la totalidad de las acciones previstas, reflejando una adecuada organización y sostenimiento de los requisitos del sistema.

El plan de trabajo anual, que concentró el mayor número de actividades, presentó 183 acciones ejecutadas frente a 202 programadas, lo que demuestra un desarrollo altamente satisfactorio de las tareas previstas para el periodo. A su vez, los objetivos y metas y el funcionamiento del COPASST alcanzaron niveles de ejecución muy cercanos a lo



programado, consolidando el seguimiento y la participación institucional en los procesos del SG-SST.

En conjunto, el componente de estructura cerró la vigencia con 212 actividades ejecutadas de 233 programadas, evidenciando un desempeño sólido y un avance sostenido en los aspectos organizativos que respaldan la operación y el mejoramiento continuo del sistema.

### Indicador de Proceso

El componente de proceso permite evaluar la ejecución de las actividades operativas del SG-SST y el desarrollo de los procedimientos implementados con corte al 30 de noviembre. Su análisis facilita identificar el avance en la gestión y el cumplimiento de las acciones previstas para la vigencia.

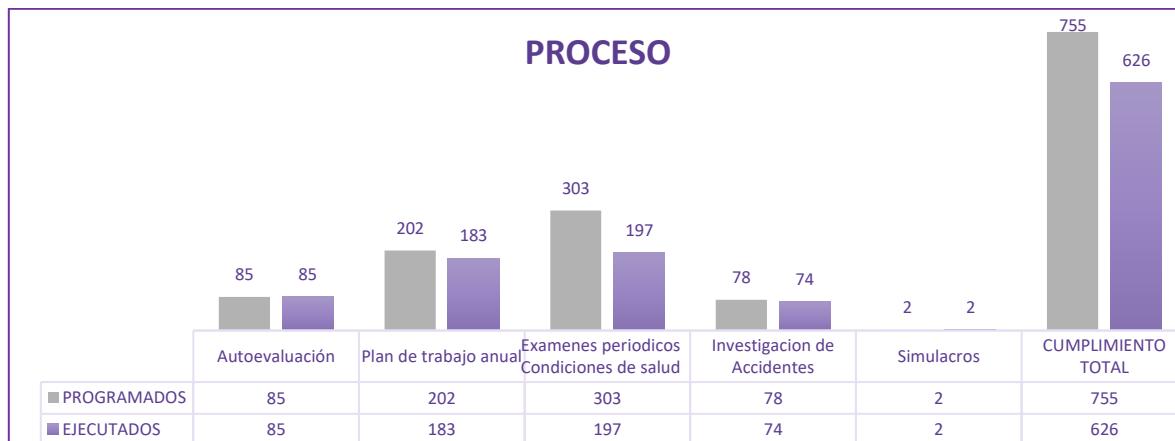


Gráfico 2. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - PROCESO

El análisis del componente de proceso evidencia un avance significativo en la ejecución de las actividades operativas del SG-SST. La autoevaluación alcanzó la totalidad de lo programado, lo que refleja el desarrollo completo del ejercicio de verificación del sistema.

El plan de trabajo anual, aunque presenta una alta carga operativa, logró ejecutar 183 de 202 actividades, mostrando un nivel de avance representativo. Por su parte, los exámenes periódicos y la valoración de condiciones de salud registraron 197 ejecuciones frente a 303 programadas, evidenciando progresos importantes, pero con acciones pendientes para su cierre total.

En cuanto a la investigación de accidentes, se desarrollaron 74 de 78, lo que demuestra un adecuado seguimiento y análisis de los eventos reportados. Los simulacros programados para la vigencia se ejecutaron en su totalidad, cumpliendo los requerimientos establecidos para la preparación y respuesta ante emergencias.

En conjunto, el componente de proceso alcanzó 626 actividades ejecutadas frente a 755 programadas, resultado que refleja un desempeño operativo sólido y un avance sostenido en la implementación de las actividades del SG-SST, con oportunidades de mejora especialmente en la ejecución de los exámenes periódicos y el plan de trabajo anual.

### Indicador de Resultado

El componente de resultado permite evaluar el impacto de la gestión del SG-SST a corte 30 de noviembre a través del comportamiento de la accidentalidad, la enfermedad laboral y el ausentismo. Su análisis ofrece una visión sobre los efectos reales de las acciones implementadas y orienta la toma de decisiones para el mejoramiento continuo del sistema.

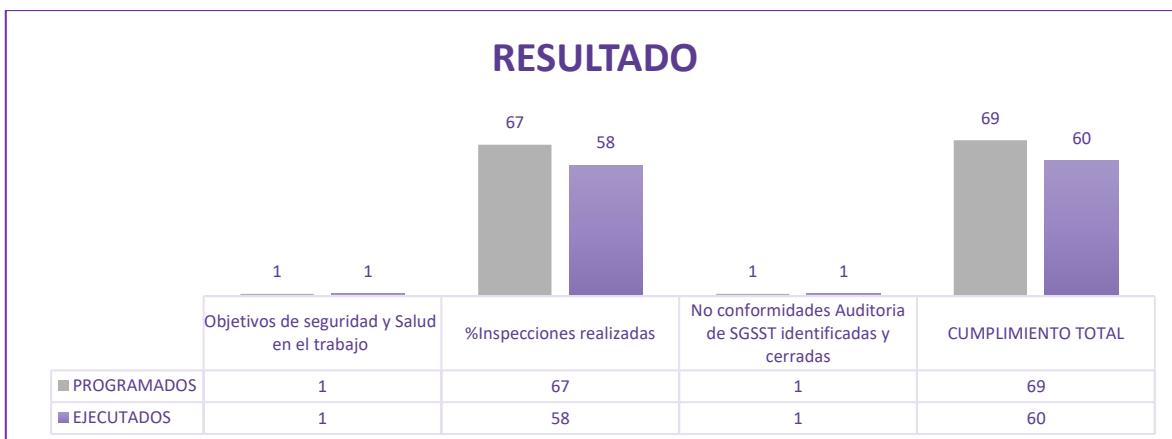


Gráfico 3. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - RESULTADO

En el componente de resultado se evidencia un avance favorable frente a las metas establecidas para la vigencia. El indicador asociado a los objetivos de seguridad y salud en el trabajo alcanzó la totalidad de lo programado, evidenciando cumplimiento en la gestión trazada. En cuanto al porcentaje de inspecciones realizadas, se ejecutaron 58 de las 67 programadas, lo que refleja un fortalecimiento progresivo en la verificación de las condiciones de seguridad en los diferentes escenarios misionales del IDRD.

De igual manera, se logró el cierre completo de la no conformidad identificada en la auditoría del SG-SST 2024, demostrando capacidad de respuesta institucional y una adecuada gestión de los hallazgos.

En conjunto, el componente de resultado alcanzó un cumplimiento global de 60 actividades frente a las 69 programadas, lo que evidencia un desempeño positivo, con oportunidades de mejora orientadas especialmente al incremento de la cobertura de inspecciones para la siguiente vigencia.

#### 7.4.2 Resolución 0312

La Resolución 0312 de 2019 establece una serie de indicadores que permiten evaluar el comportamiento de la accidentalidad, la enfermedad laboral y el ausentismo. Su análisis ofrece una visión clara del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y orienta la toma de decisiones para la mejora continua.

##### Frecuencia de accidentalidad

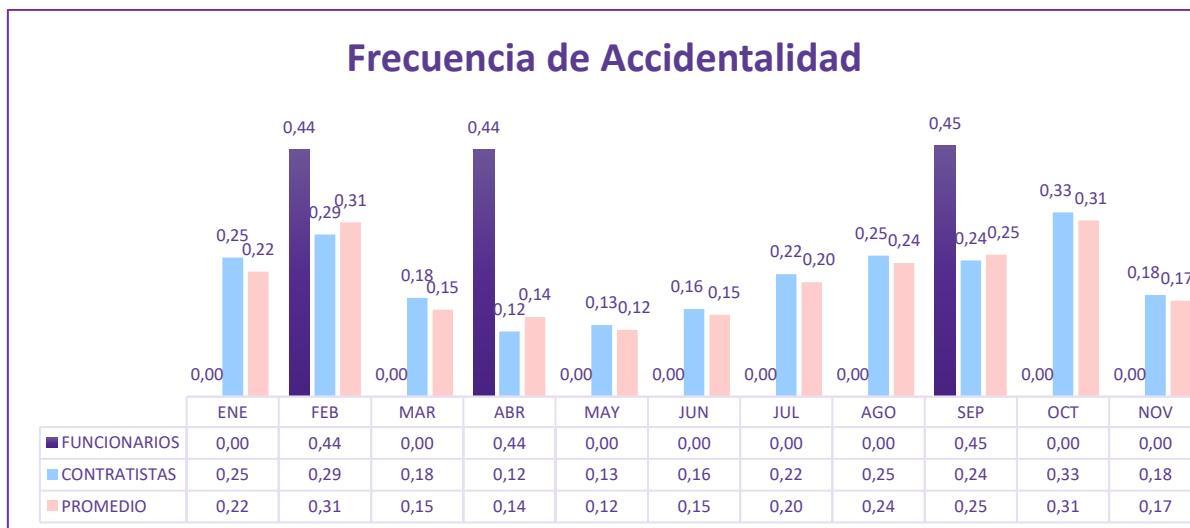


Gráfico 4. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD

El comportamiento de la frecuencia de accidentalidad durante la vigencia 2025 muestra variaciones mensuales relacionadas con las dinámicas operativas del IDRD. En el grupo de contratistas se evidencian valores más constantes, con incrementos en febrero, agosto y octubre, mientras que en los funcionarios los registros fueron esporádicos, presentándose únicamente en febrero, abril y septiembre. El promedio general refleja picos en los mismos meses, alcanzando sus valores más altos en febrero, abril, agosto y octubre, lo que indica una mayor exposición al riesgo y un aumento en la ocurrencia de accidentes durante estos periodos. En contraste, meses como enero, mayo, junio y noviembre presentaron valores bajos, lo que sugiere una disminución en la frecuencia de accidentes. Este comportamiento permite identificar momentos del año en los que es necesario fortalecer las medidas de control y las acciones preventivas para reducir la probabilidad de ocurrencia.

## Severidad de accidentalidad

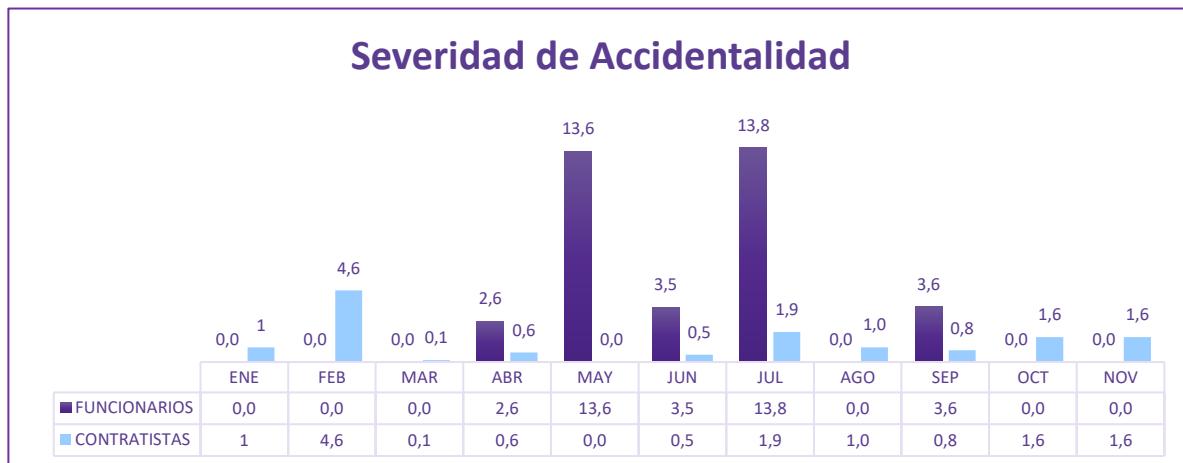


Gráfico 5. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD

La severidad de la accidentalidad durante la vigencia muestra picos significativos asociados principalmente a accidentes presentados en los servidores. Los valores más altos se registraron en mayo, julio y septiembre, meses en los que se concentró el mayor número de días de incapacidad derivados de lesiones con mayor impacto. En contraste, en los demás meses los servidores no registraron severidad. En el caso de los contratistas, los valores fueron moderados y se distribuyeron de manera más uniforme, con incrementos en febrero, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre. Este comportamiento evidencia que, aunque la frecuencia de los accidentes es mayor en los contratistas, los eventos con mayor afectación en la capacidad laboral se concentraron en un número reducido de accidentes correspondientes a servidores. Esto orienta la necesidad de reforzar las acciones preventivas en las tareas críticas y los programas con mayor exposición a lesiones incapacitantes.

## Proporción de accidentes de trabajo mortales

Durante la vigencia 2025 no se registraron accidentes de trabajo mortales en el IDRD, tanto en servidores como en contratistas. Este resultado evidencia un adecuado control de los riesgos asociados a las actividades misionales y refleja la efectividad de las medidas de prevención implementadas para evitar eventos con consecuencias fatales.

## Prevalencia de la enfermedad laboral

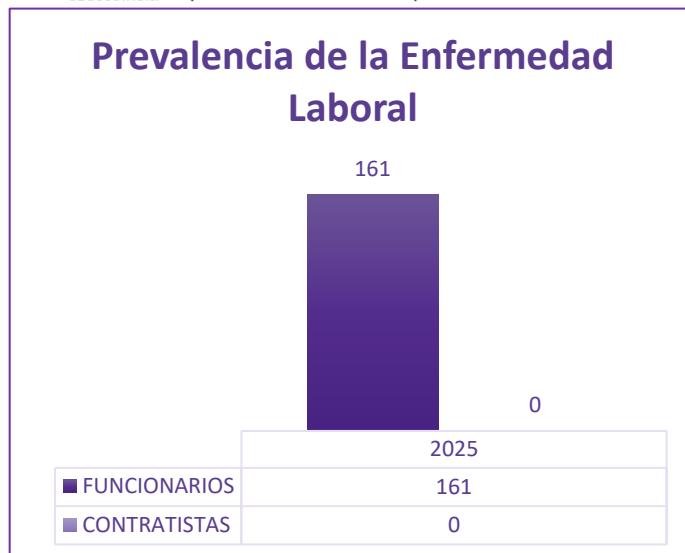


Gráfico 6. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD -  
PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL

El indicador de prevalencia de la enfermedad laboral en servidores registró un valor de 161 por cada 100.000 trabajadores, resultado de la fórmula establecida por la normativa, la cual estandariza la tasa para facilitar su comparación con otros períodos. Este valor corresponde a 4 casos antiguos que permanecen activos en la vigencia, lo que refleja una carga estable y controlada de enfermedad laboral en la entidad. En la población contratista la prevalencia fue 0, al no contar con casos vigentes. En conjunto, el indicador muestra un panorama favorable, manteniendo la pertinencia de continuar con las acciones de seguimiento y vigilancia epidemiológica.

#### **Incidencia de la enfermedad laboral**

En el análisis correspondiente al año 2025 no se identificaron nuevos casos de enfermedad laboral en servidores ni en contratistas. La ausencia de incidencia evidencia que, en el periodo evaluado, no se presentaron diagnósticos recientes atribuibles a condiciones de trabajo, lo que refleja un control adecuado de los factores de riesgo ocupacional y una estabilidad en el comportamiento del indicador.

#### **Ausentismo por causa médica**

## Ausentismo por Causa Médica

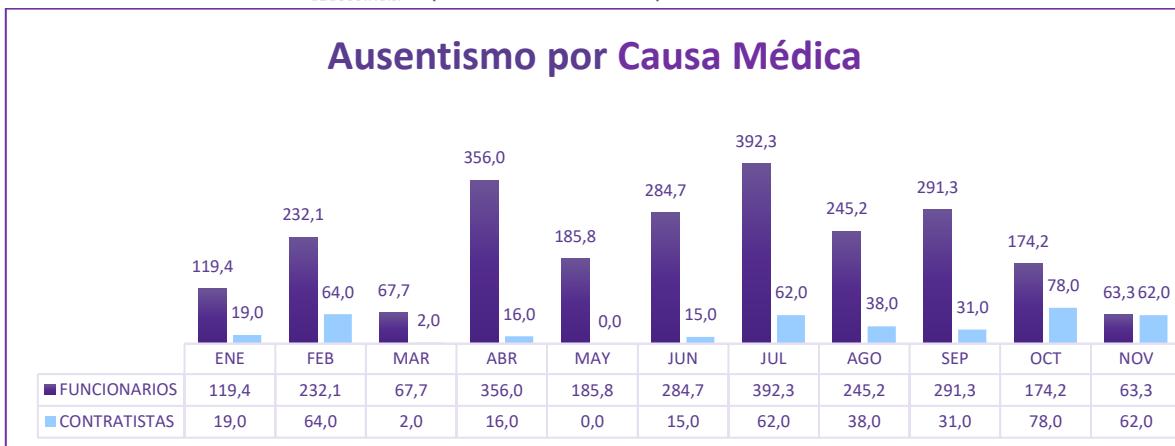


Gráfico 7. Indicadores de Estructura SG-SST 2025 - IDRD - AUSENTISMO

El comportamiento del ausentismo por causa médica muestra que los servidores concentraron el mayor número de días no laborados, con incrementos destacados en abril, julio y septiembre, meses en los que se presentaron incapacidades de mayor duración asociadas tanto a enfermedad general como a accidentes de trabajo. En el caso de los contratistas, el ausentismo registrado corresponde exclusivamente a incapacidades derivadas de accidentes de trabajo, con valores menores y distribuidos de manera más uniforme, presentando aumentos moderados en febrero, julio, agosto y octubre. Esta tendencia evidencia un mayor impacto del ausentismo en la planta de personal, lo que señala la importancia de fortalecer las acciones de promoción de la salud, el seguimiento oportuno de casos y la prevención de condiciones que puedan derivar en incapacidades prolongadas.

### 7.5 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 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.
- Mediciones higiénicas

#### 7.5.1 DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El SG-SST implementó la encuesta para identificar las condiciones de salud tanto de servidores como de contratistas, esta encuesta fue diligenciada por 759 colaboradores, cuyos resultados se presentan a continuación:



Gráfico 8. TIPO DE VINCULACIÓN

La gráfica muestra que la mayor parte de la encuesta fue diligenciada por los contratistas representando el 94% del total, mientras que únicamente el 6% corresponde a servidores públicos.



Gráfico 9. INGRESO A LA ENTIDAD

La gráfica de ingreso a la entidad evidencia un comportamiento histórico caracterizado por bajos niveles de vinculación durante los primeros años, seguido de un crecimiento gradual a partir de la década de 2010. No obstante, en los últimos años se observa un incremento acelerado en el número de ingresos, alcanzando su punto más alto en 2025. Este comportamiento refleja un cambio significativo en la dinámica de vinculación de personal, posiblemente asociado a procesos de expansión institucional, fortalecimiento de la capacidad operativa o ajustes en el modelo de contratación, lo cual implica mayores retos en la gestión del talento humano y en los procesos de inducción, acompañamiento y seguimiento institucional.

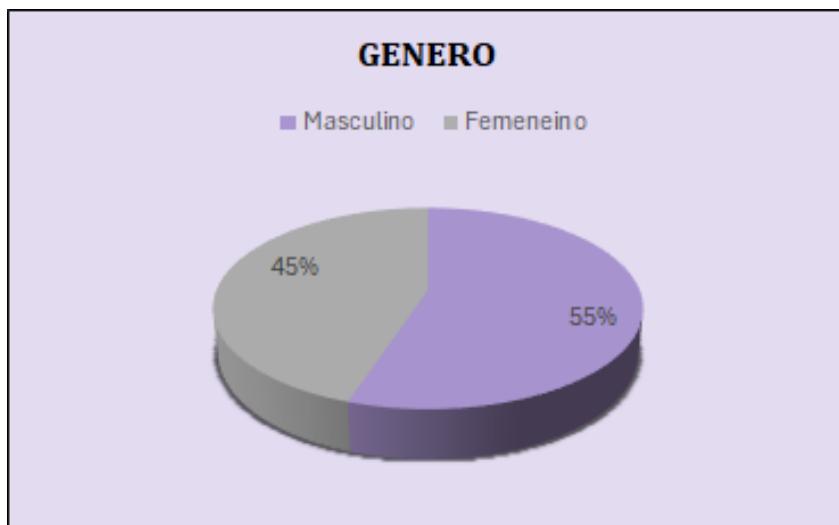


Gráfico 10. GÉNERO

La gráfica evidencia que la población trabajadora está conformada mayoritariamente por hombres, quienes representan el 55% del total, mientras que el 45% corresponde a mujeres.

Esta distribución muestra una participación relativamente equilibrada entre ambos géneros, con una ligera predominancia masculina, lo cual permite identificar la necesidad de implementar acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque diferencial, garantizando condiciones laborales seguras y saludables para toda la población trabajadora.



Gráfico 11. ESTADO CIVIL

La gráfica evidencia que la mayor parte de los colaboradores que diligenciaron la encuesta se encuentra en estado civil soltero, con un total de 561 personas, lo que representa una proporción significativamente superior frente a los demás estados civiles. En menor proporción se encuentran las personas en unión libre (94) y casadas (77), mientras que los estados civiles de separado (18), viudo (8) y otras condiciones (1) presentan una representación mínima dentro de la población evaluada.

Este comportamiento refleja una población predominantemente joven o sin cargas familiares formales, lo cual es un insumo importante para el análisis del SG-SST, especialmente en la planificación de estrategias de bienestar, salud mental y promoción de estilos de vida saludables.

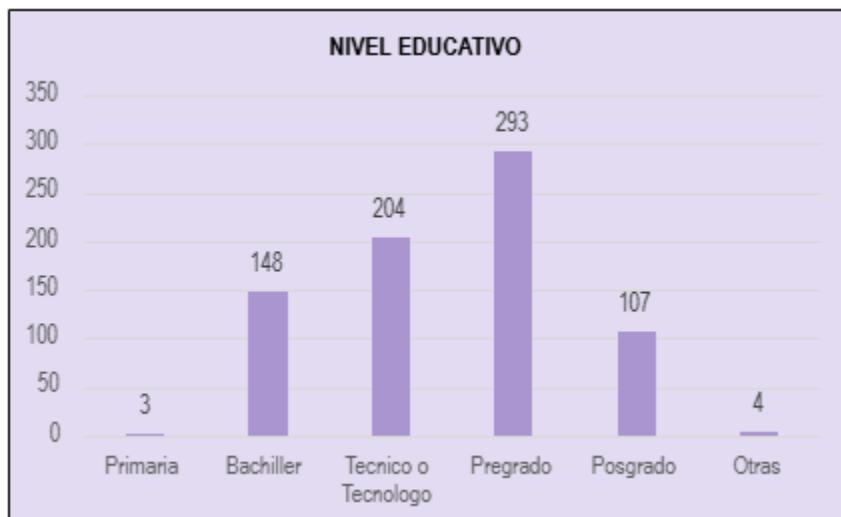


Gráfico 12. NIVEL EDUCATIVO

La gráfica evidencia que la mayor parte de los colaboradores que respondieron la encuesta cuenta con formación de pregrado, con 293 personas, lo que indica un nivel educativo predominante de carácter profesional. En segundo lugar, se encuentra el grupo con formación técnica o tecnológica (204 personas), seguido por quienes cuentan con nivel bachiller (148 personas). En menor proporción se ubican los trabajadores con formación de posgrado (107 personas), mientras que los niveles de primaria (3 personas) y otras formaciones (4 personas) presentan una representación mínima.

Esta distribución refleja que la entidad cuenta con una población con alto nivel de cualificación, lo cual constituye una fortaleza para la implementación, comprensión y apropiación de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



Gráfico 13. ENFERMEDADES DIAGNOSTICADAS

La gráfica evidencia que el 89% de los colaboradores manifiesta no contar con enfermedades diagnosticadas, mientras que el 11% reporta sí presentar alguna condición de salud diagnosticada.

Este resultado indica que, en términos generales, la población evaluada presenta un estado de salud favorable, lo cual constituye un aspecto positivo para la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). No obstante, la existencia de un 11% de trabajadores con enfermedades diagnosticadas requiere especial atención, dado que estas condiciones pueden implicar restricciones laborales, mayor susceptibilidad a ciertos riesgos ocupacionales o necesidad de ajustes razonables en el puesto de trabajo.

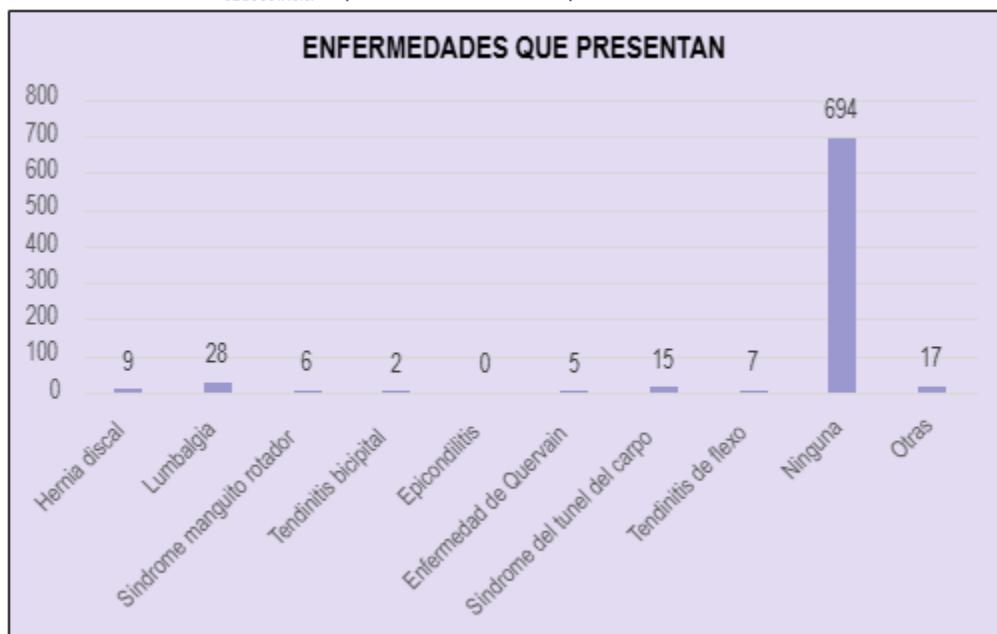


Gráfico 14. ENFERMEDADES QUE PRESENTAN

La gráfica evidencia que la mayoría de la población no presenta enfermedades osteomusculares diagnosticadas (694 personas). No obstante, se identifican casos asociados principalmente a lumbalgia (28), síndrome del túnel del carpo (15), hernia discal (9) y tendinitis de flexo (7), así como otras patologías en menor proporción. Estos resultados resaltan la necesidad de fortalecer las acciones preventivas en ergonomía, pausas activas, higiene postural y seguimiento médico ocupacional, con el fin de prevenir la progresión de trastornos musculoesqueléticos y proteger la salud laboral.

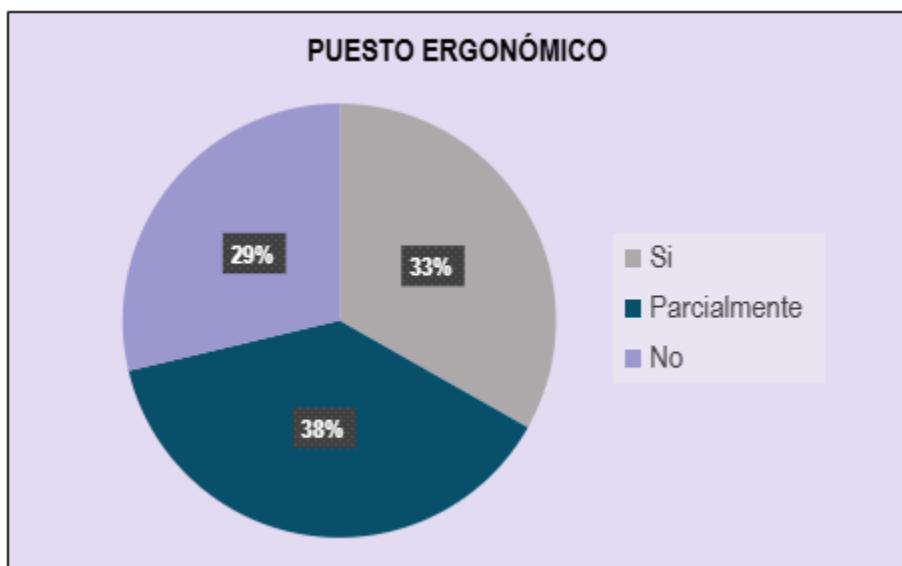


Gráfico 15. PUESTO ERGONÓMICO

La gráfica evidencia que la mayoría de la población (38%) percibe que su puesto de trabajo es parcialmente ergonómico, mientras que solo un tercio (33%) lo considera totalmente ergonómico. Un porcentaje significativo (29%) indica que no es ergonómico, lo que sugiere oportunidades de mejora en la adecuación ergonómica de los puestos y seguimiento por parte de la encargada del PVE de riesgo osteomuscular.

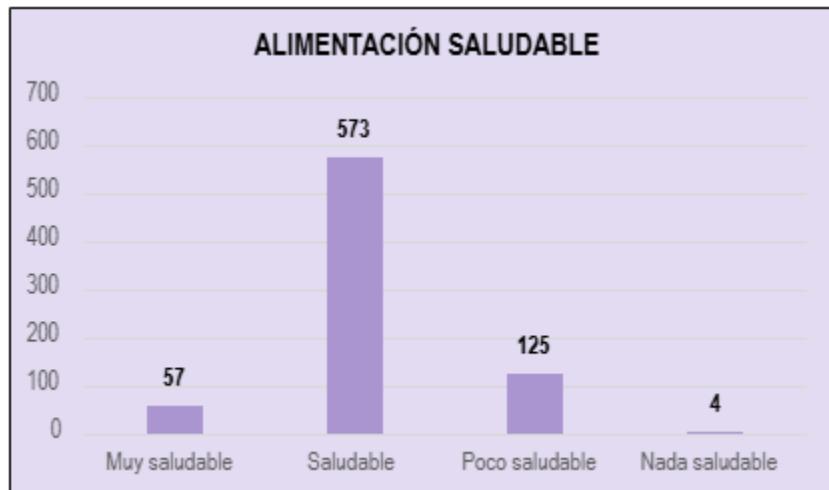


Gráfico 16. ALIMENTACIÓN SALUDABLE

La gráfica evidencia La mayoría (75.5%) reporta una alimentación saludable. Un grupo relevante (16.5%) está en poco saludable: foco de intervención prioritaria. El extremo de riesgo (0.5%) es pequeño, pero requiere atención individual. 7.5% declara muy saludable: hay espacio para fortalecer hábitos y pasar parte del grupo “saludable” a “muy saludable”. Por lo tanto, desde el SG-SST se implementarán capacitación orientadas a la apropiación de hábitos de vida saludable en aras de minimizar impactos negativos en la salud de los colaboradores



Gráfico 17. COLABORADORES EN CONDICIONES ESPECIALES

La gráfica evidencia que hay 11 colaboradoras (1.45%) en condiciones especiales (embarazo/lactancia) que requieren gestión diferenciada, la gran mayoría (98.55%) no reporta condición especial; sin embargo, el SG-SST debe tener rutas definidas para cuando cambie esta condición. Las colaboradoras que se encuentran en embarazo o lactancia serán invitadas a las capacitaciones que dicta la subred norte referentes a temas importantes sobre lactancia, además de esto tenemos la sala de lactancia dispuesta para cuando ellas lo requieran.

### 7.5.2 SEGUIMIENTO DE TARJETA REPORT

Durante el año 2025 se realizaron los seguimientos correspondientes a 6 Tarjetas REPORT registradas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del IDRD.

Del total de reportes:

- 5 correspondieron a condiciones inseguras identificadas en diferentes escenarios deportivos y recreativos.
- 1 se originó en la sede administrativa, relacionada con situaciones que podían generar riesgos para la integridad de los colaboradores.

Cada seguimiento incluyó la verificación de la implementación de las acciones correctivas y preventivas, con el fin de garantizar la eliminación o control de los peligros reportados. La evidencia documental de estos seguimientos se encuentra archivada en el sistema de gestión documental del área de Talento Humano, para consulta y trazabilidad.

### 7.5.3 MEDICIONES HIGIÉNICAS

Durante el año 2025 se realizaron 12 mediciones higiénicas correspondientes a evaluaciones ocupacionales de ruido (sonometrías) y 20 mediciones de niveles de iluminación en diferentes instalaciones del IDRD, incluyendo la sede administrativa, Plaza de los Artesanos y sede en donde se encuentra el programa Jornada Escolar Complementaria JEC.

Estas actividades se llevaron a cabo con el apoyo del proveedor OCCA de la ARL Positiva, garantizando el cumplimiento de los estándares técnicos y normativos aplicables.

La información detallada sobre los resultados obtenidos, así como los planes de acción derivados de dichas mediciones, se encuentra archivada en el sistema de gestión documental del área de Talento Humano, para su consulta y seguimiento.

#### 7.5.4 CARACTERIZACIÓN ACCIDENTALIDAD

La caracterización de la accidentalidad permite analizar en detalle las circunstancias, factores y patrones asociados a los accidentes de trabajo ocurridos durante la vigencia. Este apartado presenta la distribución de los eventos según sus principales variables, con el fin de identificar tendencias y orientar acciones preventivas que fortalezcan la gestión del riesgo en la entidad.

##### Número de accidentes

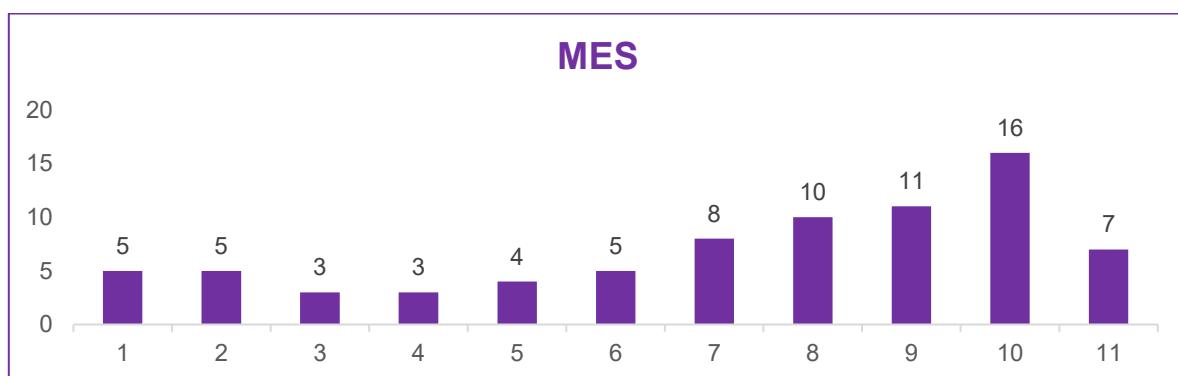


Gráfico 18. NÚMERO DE ACCIDENTES POR MES 2025

Durante la vigencia 2025 a corte 30 de noviembre, en IDRD se registraron 77 accidentes de trabajo, presentando una distribución variable a lo largo del año. En el primer semestre se evidenció un comportamiento estable, con valores entre 3 y 5 eventos mensuales, mientras que en el segundo semestre se observó un incremento progresivo, alcanzando su punto más alto en octubre, con 16 accidentes. Este comportamiento refleja una mayor concentración de eventos en los períodos de mayor actividad operativa institucional, lo que

resalta la necesidad de fortalecer las medidas preventivas y los controles operacionales durante estos meses.

### Distribución de Accidentes por Programa

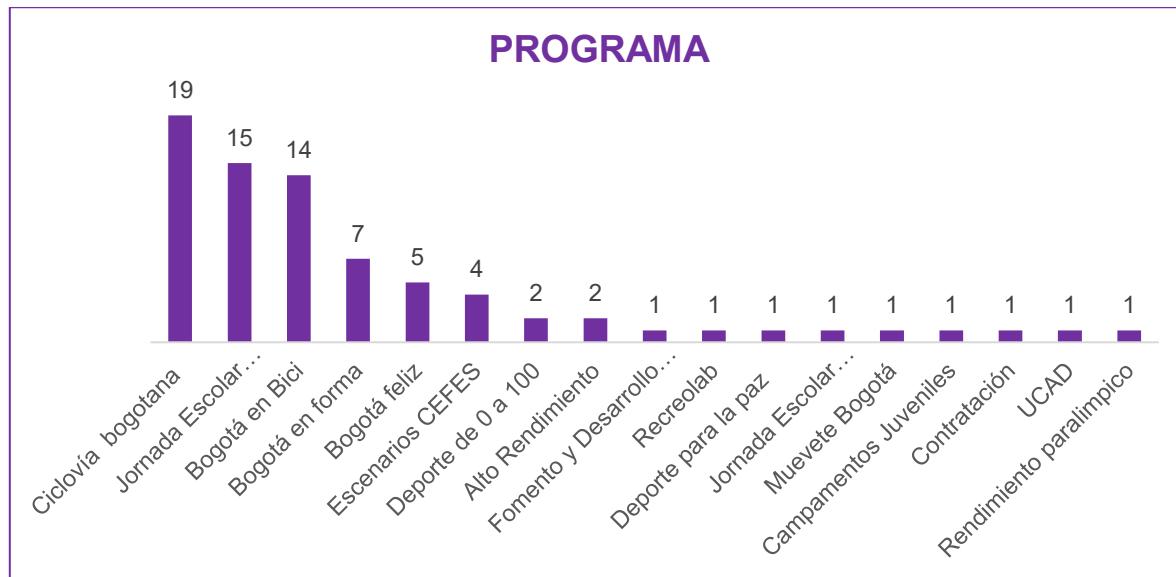


Gráfico 19. DISTRIBUCIÓN DE ACCIDENTES POR PROGRAMA

Con relación a la distribución de los accidentes de trabajo según programa, durante la vigencia 2025 se observa que la mayor concentración de eventos se registró en Ciclovía Bogotana, con 19 casos, seguida de Jornada Escolar Complementaria, con 15, y Bogotá en Bici, con 14 accidentes. Estos tres programas agrupan la mayoría de los eventos reportados, lo que evidencia una mayor exposición al riesgo debido al volumen de actividades operativas, la interacción constante con la ciudadanía y las dinámicas propias del trabajo en campo.

En un segundo nivel de ocurrencia se ubican los programas Bogotá en Forma, con 7 accidentes, Bogotá Feliz, con 5, y Escenarios CEFES, con 4, los cuales presentan una incidencia moderada asociada tanto a la naturaleza de las actividades físicas como a las condiciones ambientales y de infraestructura presentes durante su ejecución.

Finalmente, los demás programas presentan entre 1 y 2 eventos en el año, evidenciando una baja frecuencia de accidentalidad. Aunque estos valores son menores, siguen siendo relevantes para efectos de vigilancia y mejora continua, dado que permiten identificar oportunidades de fortalecimiento en las condiciones de seguridad, la cultura de autocuidado y los controles operacionales aplicados en cada línea misional.

La tendencia observada permite concluir que los programas con mayor presencia territorial y movilidad operativa son los que representan mayor exposición al riesgo, lo que orienta la necesidad de consolidar estrategias preventivas focalizadas, capacitaciones diferenciales y acciones de control alineadas con las particularidades de cada programa.

### **Tipo de Accidente de Trabajo**

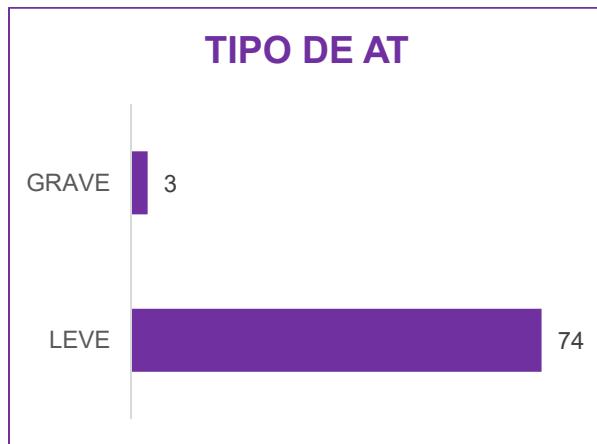


Gráfico 20. TIPO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

De los 77 accidentes de trabajo registrados durante la vigencia 2025, 74 fueron clasificados como leves y 3 como graves, lo que refleja que la severidad de los eventos se mantuvo en niveles bajos en la mayoría de los casos. Este comportamiento evidencia un adecuado control de los factores de riesgo y una actuación oportuna frente a las situaciones presentadas, contribuyendo a prevenir afectaciones más serias en la salud de los colaboradores. No obstante, la presencia de accidentes graves, aunque reducida, reafirma la necesidad de continuar fortaleciendo las medidas preventivas y los controles operativos en los programas con mayor exposición, con el fin de disminuir la probabilidad de eventos de alta severidad.

### **Lugar del Accidente**

## LUGAR DEL ACCIDENTE



Gráfico 21. LUGAR DE ACCIDENTE DE TRABAJO

En cuanto al lugar de ocurrencia, la mayor concentración de accidentes se presentó en el escenario deportivo, con 35 casos, seguido de la vía pública, donde se registraron 28 eventos. Ambos espacios representan zonas críticas dentro de la operación institucional, ya que concentran actividades de alta exposición, interacción constante con la ciudadanía y una elevada dinámica de movilidad, por lo que constituyen escenarios prioritarios en la gestión del riesgo. En menor frecuencia se identificaron accidentes en parques o áreas libres, con 5 casos, y en otros entornos como piscina, bodega, tarima, almacén, escaleras y parqueadero, cada uno con 1 caso.

La distribución observada evidencia que tanto los escenarios deportivos como la vía pública son los entornos con mayor riesgo, lo que orienta la necesidad de fortalecer los controles operacionales, las verificaciones previas y las prácticas de autocuidado en los lugares de mayor tránsito y actividad.

### Factor de Riesgo

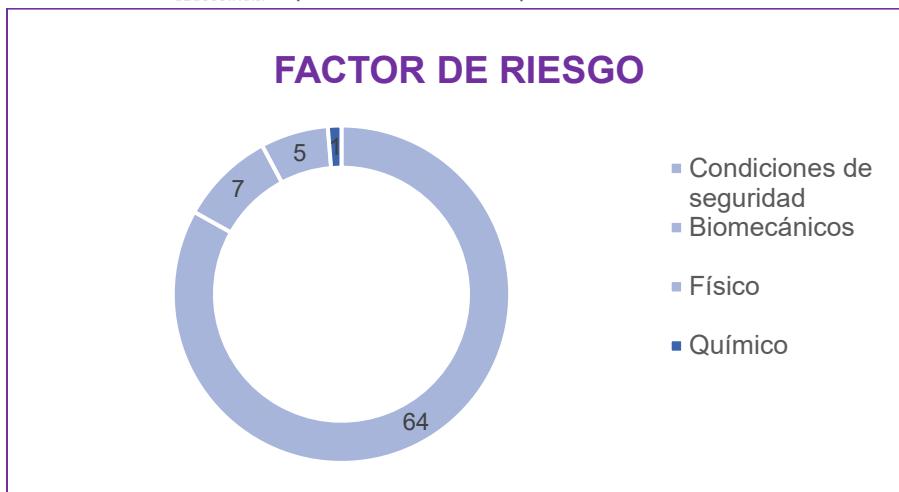


Gráfico 22. FACTOR DE RIESGO

Respecto a los factores de riesgo asociados a los eventos reportados, predominan las condiciones de seguridad, con 64 casos, lo cual refleja que la mayoría de los accidentes estuvieron relacionados con aspectos operativos del entorno, tales como superficies irregulares, objetos en movimiento, interacciones con usuarios o condiciones propias del espacio de trabajo. En menor proporción se identificaron riesgos biomecánicos, con 7 casos, principalmente asociados a posturas inadecuadas o esfuerzos durante la ejecución de actividades físicas, y riesgos de tipo físico, con 5 casos, vinculados con golpes, choques o exposición a elementos del entorno.

Finalmente, se registró 1 caso asociado a riesgo químico, evidenciando una ocurrencia mínima en este tipo de exposición. Esta distribución permite focalizar las estrategias preventivas hacia los entornos y tareas que concentran la mayor exposición, fortaleciendo los controles operativos y las prácticas seguras en trabajo de campo.

#### **Tipo de Accidente**

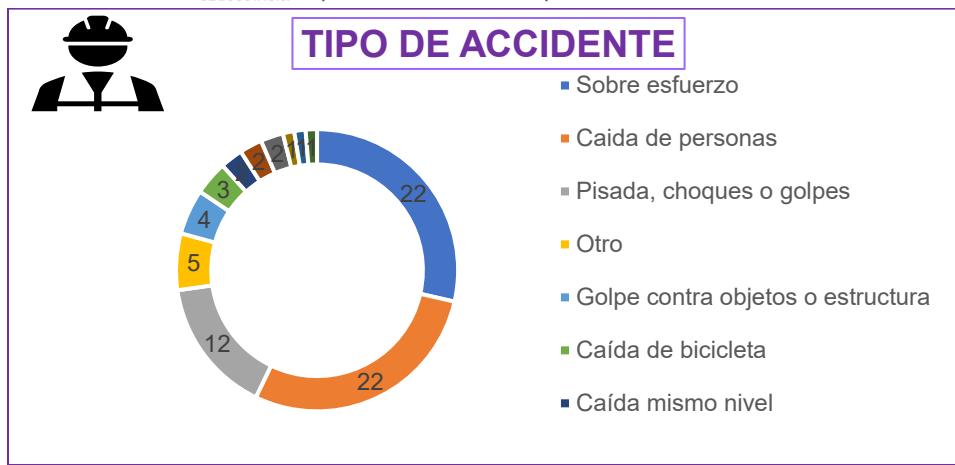


Gráfico 23. TIPO DE ACCIDENTE

El análisis del tipo de accidente evidencia que los eventos más frecuentes estuvieron relacionados con el sobreesfuerzo y la caída de personas, cada uno con 22 casos, lo que refleja la alta demanda física y las dinámicas de movilidad propias de las actividades institucionales. En tercer lugar, se ubicaron los accidentes por pisadas, choques o golpes, con 12 casos, seguidos de la categoría otro, con 5 eventos, que agrupa situaciones particulares no clasificadas en las categorías anteriores. Adicionalmente, se presentaron casos asociados a golpe contra objetos o estructuras 4, caída de bicicleta 3 y caída al mismo nivel 2, así como eventos menos frecuentes como atrapamiento, caída de objetos, caída de altura, exposición a sustancias nocivas y caída de distinto nivel, cada uno con 1 o 2 casos. Esta distribución refleja que los riesgos asociados al esfuerzo físico, la movilidad y la interacción con el entorno continúan siendo los principales factores desencadenantes, lo que orienta la importancia de fortalecer las prácticas seguras, el autocuidado y los controles operativos en las actividades de trabajo de campo.

### Agente del Accidente

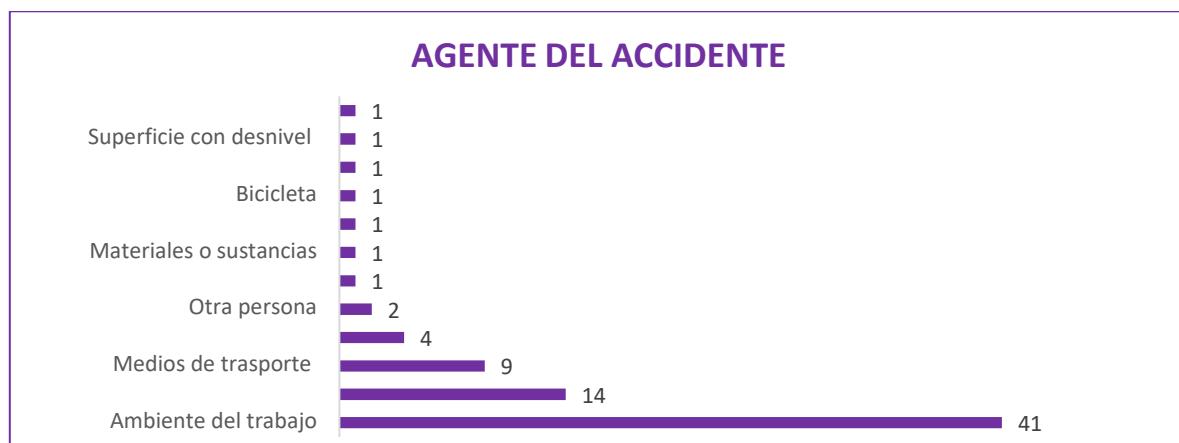


Gráfico 24. AGENTE DEL ACCIDENTE

El análisis del agente asociado muestra que el ambiente del trabajo fue el principal elemento involucrado en los accidentes, con 41 casos, lo que refleja la influencia de las condiciones propias del entorno donde se desarrollan las actividades misionales del IDRD. Le siguen los agentes no clasificados, con 14 eventos, que agrupan situaciones diversas que no pertenecen a una categoría específica, y los medios de transporte, con 9 casos, vinculados principalmente a desplazamientos operativos y movilidad institucional. En menor proporción se identificaron accidentes relacionados con herramientas o implementos, que registraron 4 eventos, y con otras personas, con 2 eventos. De manera aislada se presentaron accidentes asociados a aparatos, materiales o sustancias, máquinas o equipos, bicicletas, artículos deportivos, superficies con desnivel y escaleras, cada uno con 1 caso. Esta distribución evidencia que los factores del entorno continúan siendo determinantes en la ocurrencia de accidentes, lo que orienta la necesidad de fortalecer la inspección de áreas, el control de condiciones inseguras y las prácticas de autocuidado en los espacios de trabajo.

## Lesiones Producidas



Gráfico 25. LESIONES PRODUCIDAS

En cuanto a las lesiones generadas por los accidentes reportados, la mayor frecuencia correspondió a golpes o contusiones, con 34 casos, seguidos de los esguinces o torceduras, que registraron 20 eventos, ambos asociados principalmente a caídas, sobreesfuerzos y choques durante la ejecución de actividades en campo. Con una incidencia menor se presentaron lesiones múltiples y traumas de tejidos blandos, cada uno con 6 casos, así como otras lesiones, que sumaron 4 eventos. También se reportaron lumbago o desgarros y fracturas, con 2 casos respectivamente, y de manera aislada se identificaron trauma superficial, efectos del clima o del ambiente y situaciones sin lesión aparente, cada una con 1 caso. Esta distribución evidencia que la mayoría de los incidentes derivan en afectaciones de baja a moderada severidad, principalmente relacionadas con impactos, torsiones y esfuerzos físicos, lo que orienta la necesidad de fortalecer las prácticas seguras durante la actividad operativa.

## Parte del Cuerpo Afectada

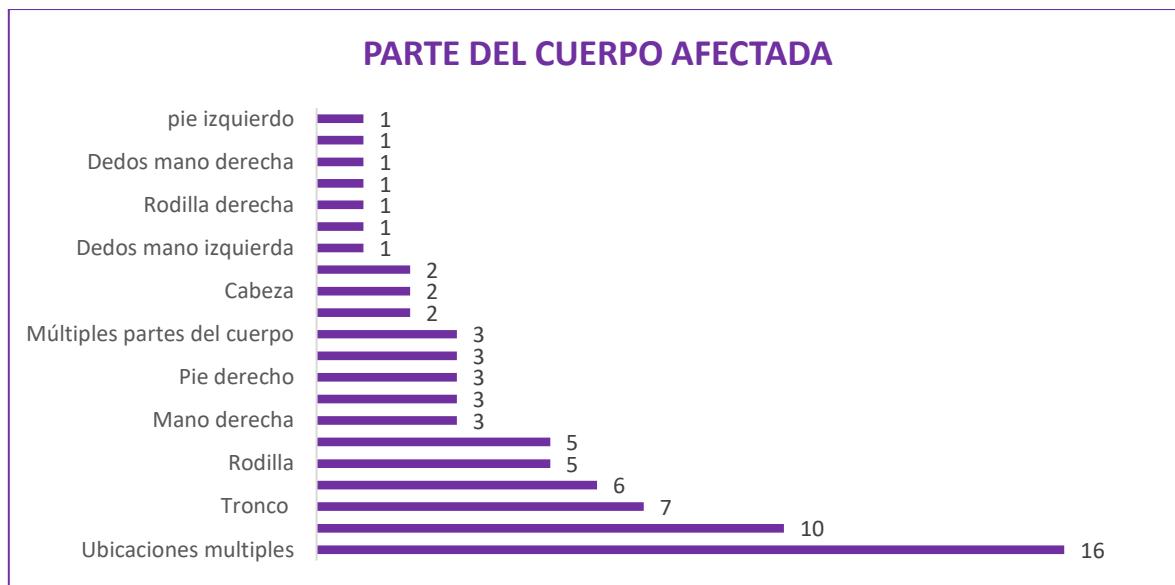


Gráfico 26. PARTE DEL CUERPO AFECTADA

El análisis de las partes del cuerpo afectadas muestra que las ubicaciones múltiples fueron la condición más reportada, con 16 casos, lo que refleja lesiones que comprometieron más de una zona corporal durante el evento. Les siguieron los miembros inferiores, con 10 casos, y el tronco, con 7, asociados principalmente a caídas, torsiones y sobreesfuerzos. También se presentaron lesiones en pies, con 6 casos, así como en rodilla y en lesiones generales u otras, cada una con 5 registros. Afectaciones en la mano derecha, la mano izquierda, el pie derecho, la mano y los miembros superiores tuvieron 3 casos cada una. Con menor frecuencia se reportaron lesiones en cabeza, hombro, dedos, espalda, rodilla derecha, brazo y pie izquierdo, con cifras entre 1 y 2 casos. Esta distribución evidencia que las actividades de campo impactan principalmente extremidades y zonas corporales involucradas en la movilidad y el esfuerzo físico, reforzando la necesidad de fortalecer prácticas seguras en desplazamientos y maniobras operativas.

## 7.6 EVALUACIÓN DE RIESGOS IDENTIFICADOS

Durante el año 2025, en el IDRD se realizaron actualizaciones de la matriz de identificación de peligros y evaluaciones de riesgos en los procesos de planeación misional y de apoyo. El objetivo fue actualizar los puntos de control conforme a los hallazgos obtenidos.

De acuerdo con la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, los líderes de procesos del IDRD se encuentran expuestos a los siguientes factores de riesgo, según la clasificación del Anexo A de la GTC 45:

- Peligro locativo: deterioro o desgaste estructural (pisos, paredes, accesos, techos).
- Riesgo público: agresiones, atropellamientos, robos y riesgo biomecánico.
- Riesgo psicosocial: estrés, irritabilidad, apatía laboral, desmotivación, falta de interés y baja productividad.
- Condiciones de seguridad: caídas, golpes y heridas, especialmente en los programas de Ciclovía y Bogotá en Bici.
- Riesgo vial: accidentes de tránsito, colisiones, atropellamientos y exposición a condiciones inseguras en la vía durante el desarrollo de actividades institucionales.

Teniendo en cuenta estos riesgos, desde el SG-SST se continuará promoviendo prácticas de autocuidado y desarrollando capacitaciones dirigidas a servidores públicos y contratistas de la entidad, con el fin de que reconozcan los peligros y riesgos presentes en sus actividades y aprendan cómo evitarlos o minimizar su impacto.

## 7.7 REQUISITOS LEGALES Y REGLAMENTARIOS

Durante el año 2025, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) realizó la actualización de la matriz de requisitos legales aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incorporando disposiciones normativas vigentes y asegurando su alineación con los procesos misionales y de apoyo.

Adicionalmente, se creó un instructivo documental que establece el procedimiento para la identificación, actualización y verificación del cumplimiento normativo, garantizando la trazabilidad y control de los requisitos aplicables.

Estas acciones permiten evidenciar el compromiso institucional con el cumplimiento de la normatividad vigente, en concordancia con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás disposiciones aplicables al sector público y recreativo.

La documentación y registros asociados reposan en el sistema de gestión documental del área de Talento Humano, disponibles para consulta y auditoría.

## 7.8 DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DEL SG-SST

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se implementó conforme a lo programado para la vigencia 2025, con corte a 30 de noviembre se alcanzó un 91 % de ejecución de las actividades planificadas.

Entre las acciones más destacadas se encuentran:



- Elaborar los estudios previos para los procesos de contratación de personal SST, productos y servicios de SST
- Presentar ante el COPASST y aprobar por parte de la Dirección General el Plan Anual de SST 2025
- Actualizar la matriz legal con las actualizaciones identificadas
- Actualizar la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
- Realizar reinducción en al SGSST para los servidores 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
- Realizar la afiliación de ARL del personal de Planta y Contratistas que ingresan a la entidad
- Realizar seguimiento y acompañamiento al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
- Realizar convocatoria y elección del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST vigencia 2025-2027
- Realizar seguimiento y acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral trimestralmente
- Realizar divulgación y seguimiento por medio de socialización sobre la identificación de riesgos y auto reporte REPORT
- Realizar la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Solicitar a la Secretaría General el ajuste de las TRD donde se incluyan los documentos que se derivan del SG-SST
- Programar el desarrollo de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, retiro y periódicos de los servidores, según novedades.
- Realizar mediciones higiénicas (iluminación, ruido y temperaturas) según corresponda
- Elaboración y divulgación de piezas informativas de Promoción y Prevención en Salud
- Realizar la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales
- Realizar inspecciones sistemáticas a las instalaciones, Equipos de atención de Emergencias, maquinaria o equipos con la participación del COPASST
- Seguimiento a la entrega de Elementos de Protección Personal EPP de acuerdo con la vida útil
- Elaborar Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias
- Realizar convocatoria para la Brigada de emergencias mediante convocatoria
- Formación y entrenamiento de la Brigada de emergencias
- Realizar pista de entrenamiento para la Brigada de emergencia
- Realizar una campaña de implementación del programa de Orden y Aseo basados en la metodología de las 5 "S"
- Implementar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial
- Estructurar el programa de estilos de vida saludable
- Celebración de la Semana de la Salud Mental
- Participación en el simulacro distrital de emergencias
- Actualizar el Programa de Protección contra caídas
- Actualizar del Plan Estratégico de Seguridad Vial

- Revisar y actualizar la documentación asociada al SG-SST de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019
- Hacer seguimiento sobre las afiliaciones a la ARL en su estatus
- Realizar seguimiento a los Objetivos e indicadores definidos para el SG-SST
- Realizar la Evaluación anual de estándares de SST
- Presentar el informe de rendición de cuentas y revisión por la dirección del SG-SST
- Realizar seguimiento a los casos de AT a través de las mesas laborales
- Realizar seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones
- Realizar auditoría de cumplimiento al SG-SST anual
- Realizar seguimiento a las acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST
- Implementar y hacer seguimiento al procedimiento de gestión del cambio
- Realizar seguimiento a las acciones de mejora con base en las inspecciones de condiciones de seguridad
- Realizar seguimiento a las acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales



Gráfico 27. PROYECTADO VS EJECUTADO PLAN DE TRABAJO 2025

## 7.9 DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN CAPACITACIONES DEL SG-SST

El Plan Anual de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutó conforme a lo programado para la vigencia 2025, con corte al 30 de noviembre alcanzando un 97 % de las capacitaciones planificadas.

Entre las acciones más destacadas se encuentran:

- Capacitaciones al COPASST
- Capacitaciones al Comité de Convivencia Laboral
- Jornadas virtuales y presenciales de Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- Capacitación sobre Identificación de riesgos y auto reporte REPORT

- Capacitación en Riesgo Público
- Enfermedades de aparición súbita - Taller
- Obstrucción de la vía aérea por objeto extraño (OVACE)
- Capacitación en Autocuidado
- Capacitación en higiene postural
- Formación en pausas activas
- Formación Brigada de emergencia (camillaje)
- Capacitación en riesgo biológico
- Capacitación en manejo de residuos
- Capacitación en Seguridad Vial actores viales
- Capacitación en riesgo químico
- Capacitación en cuidado de la salud auditiva y vocal
- Capacitación en uso de elementos de protección personal
- Capacitación en levantamiento de cargas
- Capacitación en riesgo eléctrico
- Capacitación en manejo de extintores
- Capacitación en trabajo en alturas
- Capacitación en cuidado visual
- Capacitación en prevención de patologías cardiovasculares
- Taller de nutrición saludable
- Capacitación en prevención de caídas
- Capacitación en defensa personal
- Capacitación plan de emergencias
- Capacitación en almacenamiento seguro
- Capacitación en Seguridad basada en el comportamiento
- Capacitación de manejo de estrés
- Capacitación finanzas personales y salud mental
- Capacitación prevención y manejo de burnout
- Taller de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral

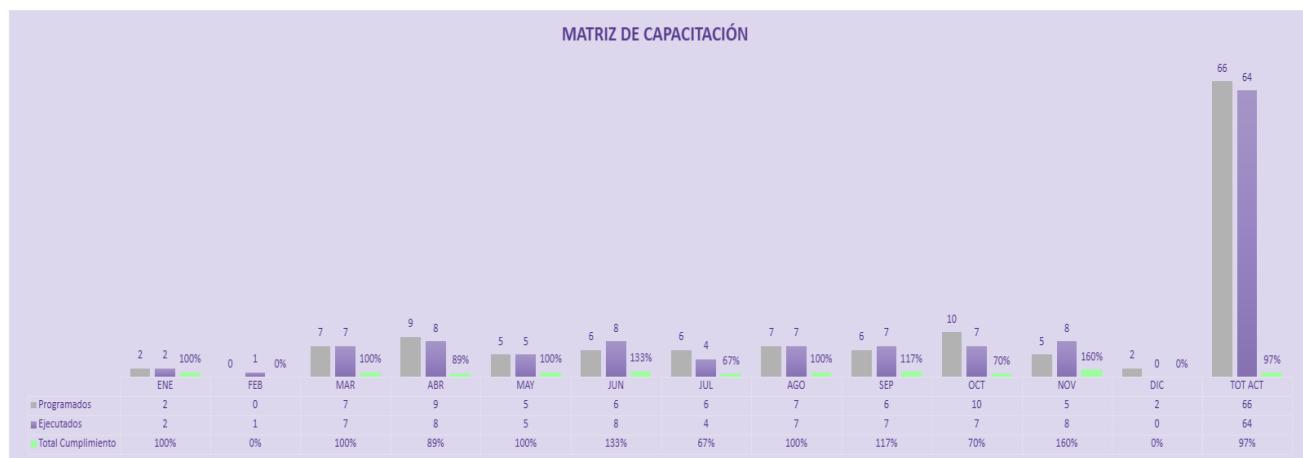


Gráfico 28. MATRIZ DE CAPACITACIÓN

## 7.10 DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó mediante el contenido alojado en la plataforma ISOLUCIÓN, la cual ofrece módulos de libre acceso para servidores públicos y contratistas. Durante el año 2025, el personal de planta tuvo un promedio de 224 servidores públicos, de los cuales 13 completaron la inducción, alcanzando un nivel de cumplimiento del 6%. En el caso de los contratistas, el promedio fue de 4.879, con 3.398 que realizaron la inducción.

Durante el año 2025, el comportamiento mensual de la inducción fue el siguiente:

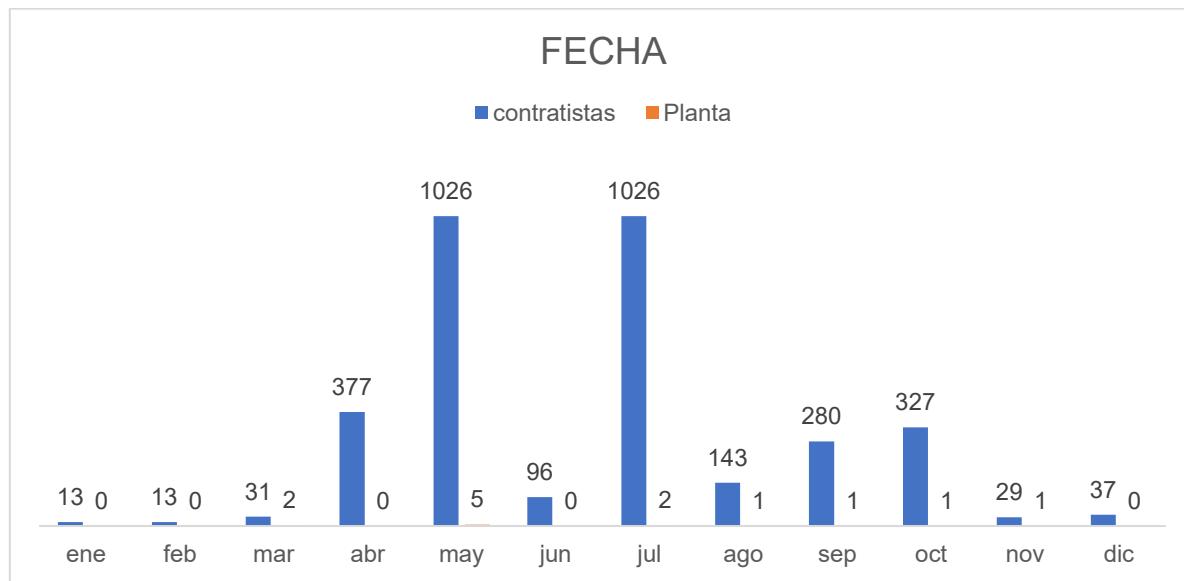


Gráfico 29. PROCESO DE INDUCCIÓN DURANTE EL 2025

Adicionalmente, de manera periódica se socializó con los líderes de los programas la base de datos de las personas que completaron la inducción, lo que permitió identificar la cobertura y el nivel de cumplimiento según el número de colaboradores por área. Este seguimiento facilitó la verificación del avance, aseguró la participación de los equipos y contribuyó al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## 7.11 DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DEL CRONOGRAMA DE INSPECCIONES DEL SG-SST



El cronograma de inspecciones se ejecutó conforme a lo programado para la vigencia 2025, con corte al 30 de noviembre se alcanzó un 87% de las inspecciones planificadas en los diferentes escenarios deportivos, recreativos y sedes administrativas del IDRD.

Entre las acciones más destacadas se encuentran:

- Estandarización del Programa de Inspecciones, incorporando procedimientos en el sistema de gestión documental, con formatos y registros asociados para garantizar trazabilidad y control.
- Verificación de condiciones locativas, de seguridad y riesgo público, priorizando escenarios con alta afluencia de usuarios.
- Seguimiento a hallazgos y aplicación de acciones correctivas, asegurando la mitigación de riesgos identificados.

Las inspecciones ejecutadas fueron:

- ✓ Inspección de seguimiento a condiciones de seguridad SST - Plaza de Artesanos -
- ✓ Inspección de condiciones de seguridad SST - UCAD
- ✓ Inspección de condiciones de seguridad SST - Archivo Central
- ✓ Inspección de ciclovía
- ✓ Inspección de sede administrativa pendiente informe
- ✓ Seguimiento inspección a ciclovía
- ✓ Seguimiento inspección sede administrativa
- ✓ Inspección de Elementos de protección personal (EPP)
- ✓ Inspección de señalización de seguridad todas áreas y escenarios IDRD
- ✓ Inspección de señalización de seguridad y rutas de evacuación Plaza de artesanos
- ✓ Inspección de condiciones de seguridad sede administrativa
- ✓ Inspección de herramientas y equipos de trabajo
- ✓ Inspección de planes de emergencia
- ✓ Inspección de áreas de tránsito, y circulación de actores viales
- ✓ Inspección de instalaciones eléctricas
- ✓ Inspección periódica de equipos de protección contra caídas servicios
- ✓ Inspecciones de verificación condiciones inseguras en Parque y escenarios Kennedy, Usme, Fontibón, Barrios Unidos y ciudad bolívar
- ✓ Inspección de verificación condiciones Centro de entrenamiento de Alturas
- ✓ Realizar mediciones higiénicas (iluminación, ruido y temperaturas) según corresponda
- ✓ Inspecciones anual protección contra caídas y sistemas de acceso JEC
- ✓ Inspecciones semestral protección contra caídas y sistemas de acceso (mantenimiento)
- ✓ Inspecciones de Pre - uso para equipos de protección contra caídas y sistemas de acceso
- ✓ Inspecciones de Pre - uso para vehículos - bicicletas
- ✓ Inspecciones de equipos de atención contra emergencia DEA
- ✓ Inspecciones de equipos de atención contra emergencia camilla sede administrativa

- ✓ Inspecciones de equipos de atención contra emergencia extintores - gabinetes sede administrativa
- ✓ Inspecciones de equipos de atención contra emergencia botiquín sede administrativa
- ✓ Inspecciones de condiciones de rutas de evacuación plaza de artesanos
- ✓ Inspección Orden y Aseo
- ✓ Inspección de puesto de trabajo IPT
- ✓ Inspecciones de equipos de atención contra emergencia camilla - extintores - botiquín
- ✓ Inspección de Elementos de protección personal (EPP) programa de ciclovía
- ✓ Inspección de Elementos de protección personal (EPP) campistas



Gráfico 30. CRONOGRAMA DE INSPECCIONES

## 7.12 PROGRAMAS DE GESTIÓN

### 7.12.1 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 servidores públicos 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.

#### 7.12.1.1 EXAMENES OCUPACIONALES

Durante la vigencia se desarrollaron los exámenes ocupacionales correspondientes a la vigilancia de la salud de los servidores públicos, en cumplimiento de los lineamientos del SG-SST y de la normatividad vigente.

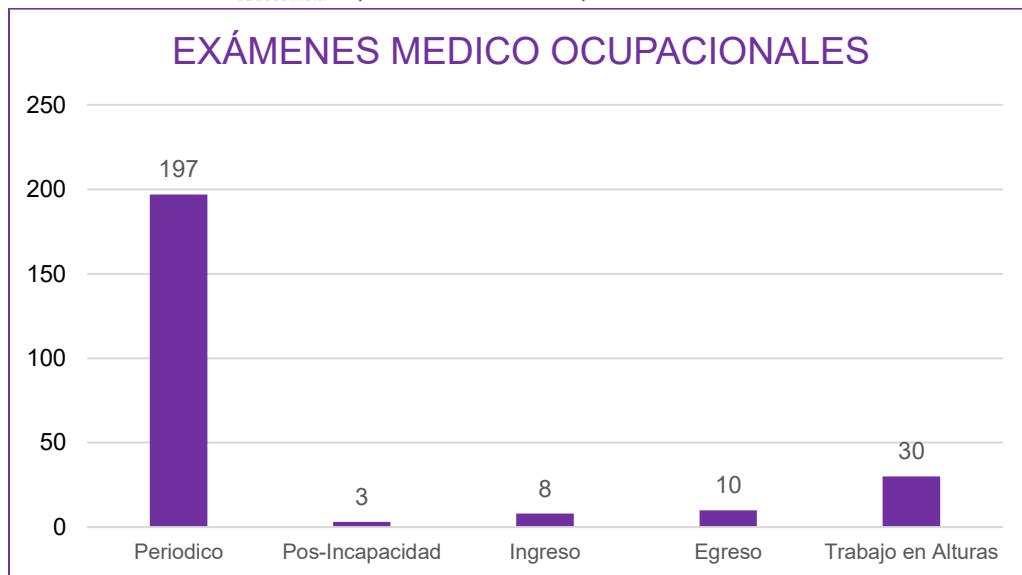


Gráfico 31. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

La ejecución de los exámenes médico-ocupacionales alcanzó un total de 248 valoraciones, distribuidas según los requerimientos del proceso de vigilancia de la salud y las obligaciones del SG-SST. Los exámenes periódicos representaron el mayor volumen con 197 evaluaciones, reflejando el seguimiento continuo a las condiciones de salud de los servidores públicos y el cumplimiento de la programación establecida.

En complemento, se realizaron 3 exámenes post-incapacidad, orientados a validar la capacidad de reincorporación laboral; 8 exámenes de ingreso y 10 de egreso, que permiten documentar el estado de salud al inicio y cierre de la relación laboral. Así mismo, se llevaron a cabo 30 exámenes de trabajo en alturas, aplicables tanto a servidores públicos como a contratistas, asegurando la aptitud requerida para el desarrollo óptimo de estas actividades.

#### Concepto de Aptitud – Exámenes Periódicos

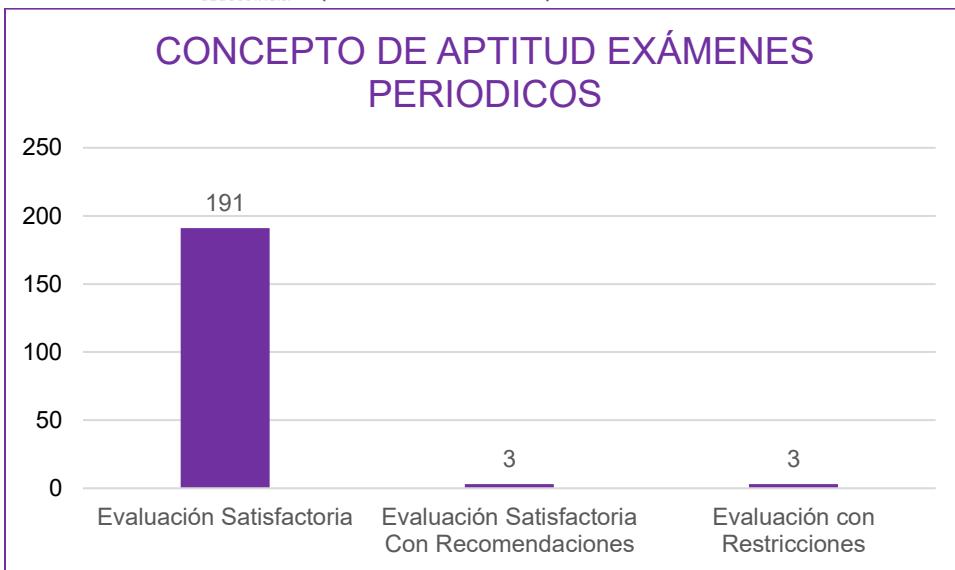


Gráfico 32. CONCEPTO DE APTITUD EXÁMENES PERIÓDICOS

El análisis del concepto de aptitud emitido en los exámenes periódicos evidencia que la mayoría de los servidores públicos presentan un estado de salud adecuado para el desarrollo de sus funciones. Del total de valoraciones realizadas, 191 correspondieron a evaluaciones satisfactorias, lo que refleja una adecuada adaptación a los riesgos laborales y la ausencia de hallazgos que limiten su desempeño.

Por otra parte, se identificaron 3 evaluaciones satisfactorias con recomendaciones, las cuales requieren seguimiento por parte del área de SST para asegurar la implementación de las indicaciones emitidas por el profesional de salud ocupacional. Asimismo, se registraron 3 evaluaciones con restricciones, las cuales demandan ajustes razonables en algunas tareas o condiciones del puesto de trabajo para garantizar un desempeño seguro. Estas restricciones fueron notificadas a los profesionales encargados de las respectivas áreas con el fin de asegurar su adecuada implementación y seguimiento.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que la aptitud laboral de los servidores públicos se mantiene en niveles favorables, y que los casos con recomendaciones o restricciones cuentan con seguimiento y control por parte del SG-SST para prevenir posibles afectaciones en la salud o el desempeño.

#### Exámenes Realizados por Mes

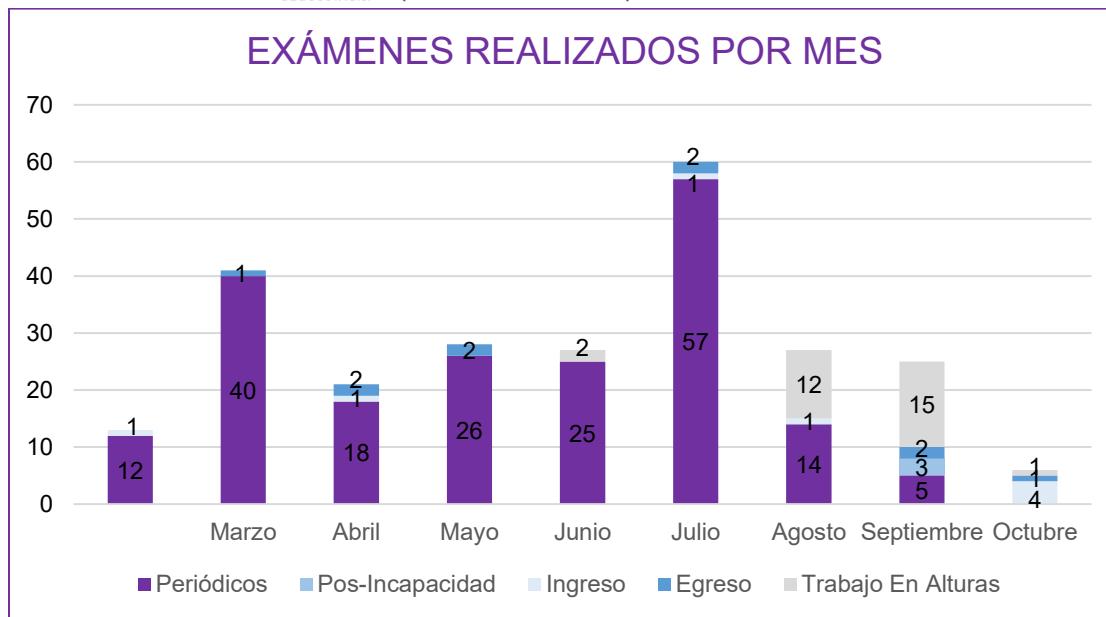


Gráfico 33. EXÁMENES REALIZADOS POR MES

La distribución mensual evidencia una ejecución constante de las actividades del proceso de vigilancia de la salud ocupacional. En marzo se realizaron 40 exámenes, reflejando el inicio de la programación, mientras que en julio se alcanzó el mayor número del periodo con 57 valoraciones. Entre abril y junio la actividad se mantuvo estable, con cifras entre 18 y 26 exámenes periódicos.

Los exámenes de trabajo en alturas se realizaron principalmente en agosto y septiembre (12 y 15, respectivamente), en respuesta a las necesidades operativas de estas actividades. Finalmente, octubre presenta una actividad moderada, correspondiente a ingresos y egresos.

### Oportunidad de Mejora

Como oportunidad de mejora se identifica la necesidad de reforzar el seguimiento a las recomendaciones emitidas en los conceptos de evaluación sugeridos por el profesional de salud ocupacional y garantizar la continuidad del proceso de vigilancia de la salud conforme a los lineamientos del SG-SST.

#### 7.12.1.2 HABITOS DE VIDA SALUDABLE

**Objetivo:** Fomentar la adopción de hábitos saludables en los servidores públicos y contratistas del instituto distrital de recreación y deportes mediante la educación y la promoción de prácticas cotidianas en nutrición, actividad física, higiene y bienestar



emocional, con el fin de mejorar su calidad de vida, prevenir enfermedades y promover el autocuidado integral.

**Alcance:** es esta iniciativa comprende la evaluación integral de las condiciones de salud de los servidores públicos y contratistas del Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), con el propósito de diseñar e implementar talleres, actividades y estrategias que promuevan una alimentación equilibrada, la práctica regular de actividad física, la higiene personal y el fortalecimiento del bienestar emocional. El programa se desarrollará a lo largo del ciclo laboral de los colaboradores, culminando con acciones de cierre y evaluación que permitan medir su impacto y asegurar la continuidad de una cultura institucional basada en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y el autocuidado integral.

- Actividad física:

| OBJETIVO  | POBLACIÓN:  | PROGRAMACIÓN:            | EVALUACIÓN   |
|---|---|--------------------------|--|
| Promover la salud física y mental mediante jornadas de actividad física musicalizada en los servidores del instituto distrital de recreación y deportes para mejorar el clima laboral y la productividad. | Servidores públicos y contratistas del Instituto distrital de recreación y deportes IDRD. | Desde junio a diciembre. | Se medirá la Tasa de Participación, la Satisfacción de cada servidor público y contratista participante. |

Tabla 4. INFORMACIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA

Durante el periodo analizado, se observa una participación variable en las actividades físicas por parte de servidores públicos y contratistas. Los meses de junio y agosto registraron el mayor número de participantes (18 cada uno), lo que indica un nivel alto de interés en estas fechas. Julio, septiembre y noviembre mantuvieron una participación estable de 15 personas, reflejando una tendencia moderada.

Por otro lado, octubre presentó una caída significativa con solo 4 participantes, lo que evidencia una disminución abrupta frente a los meses anteriores. Este comportamiento sugiere la necesidad de revisar factores que pudieron influir en la baja asistencia, como la programación, comunicación o disponibilidad de servidores públicos y contratistas.

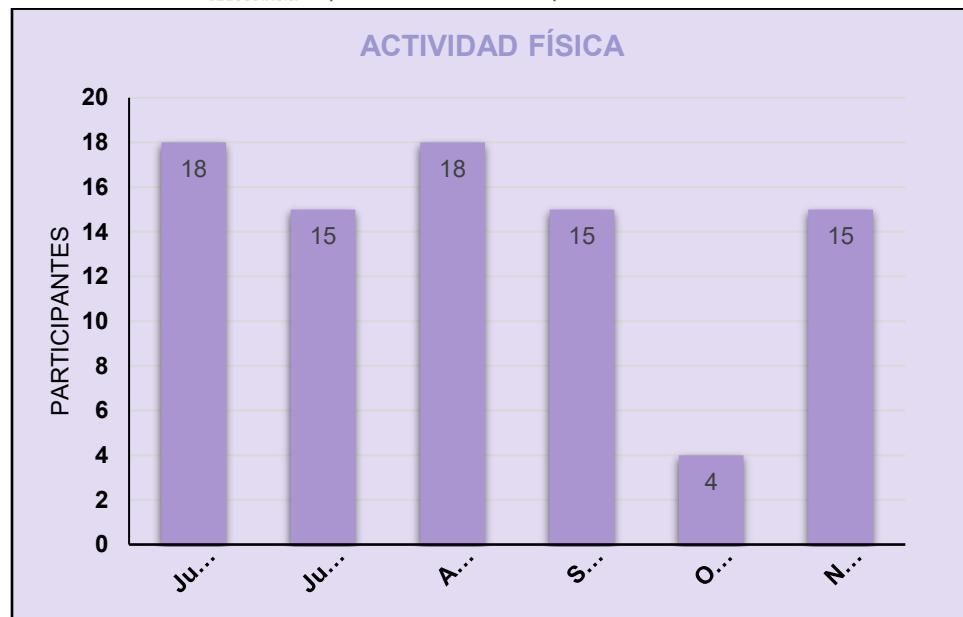


Gráfico 34. ACTIVIDAD FÍSICA

En general, la participación muestra picos en junio y agosto, estabilidad en tres meses y una caída crítica en octubre, lo que permite identificar oportunidades para fortalecer la continuidad y motivación en estas actividades.

- **Gimnasio:**

| OBJETIVO   | POBLACIÓN:   | PROGRAMACIÓN:  | EVALUACIÓN                          |
|--|--|--|-------------------------------------|
| Promover la adopción de un estilo de vida saludable y activo en los servidores y contratistas, utilizando el gimnasio como herramienta principal para la práctica constante de ejercicio físico. | Servidores públicos y contratistas del Instituto distrital de recreación y deportes. | Todo el año de lunes a viernes en las tres jornadas de uso autorizado. | Se medirá la Tasa de Participación. |

Tabla 5. INFORMACIÓN DE GIMNASIO

Durante el periodo analizado, se observa una tendencia fluctuante en la participación de servidores públicos y contratistas en la actividad de gimnasio. El mes con mayor asistencia fue abril, con 73 participantes, seguido por julio (68) y mayo (67), lo que indica picos importantes en el segundo trimestre del año.

En contraste, los meses con menor participación fueron marzo y noviembre, ambos con 43 participantes, y agosto (47), evidenciando una disminución frente a los meses de mayor

actividad. Junio (49), septiembre (59) y octubre (53) presentaron niveles intermedios, mostrando cierta estabilidad después del pico de julio.

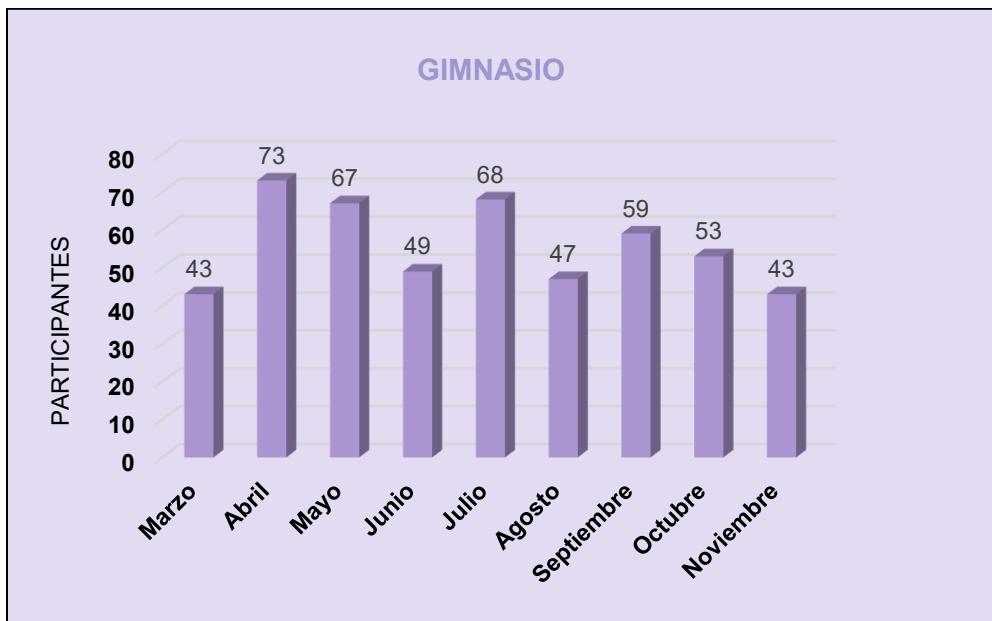


Gráfico 35. PARTICIPACIÓN EN EL GIMNASIO

Este comportamiento sugiere que la asistencia se concentra en los meses de abril a julio, posiblemente por factores como campañas de promoción o mayor disponibilidad de tiempo. La caída en los últimos meses del año indica la necesidad de implementar estrategias para mantener el interés y la continuidad en la actividad.

- **Natación:**

| OBJETIVO  | POBLACIÓN:   | PROGRAMACIÓN:  | EVALUACIÓN                          |
|---|--|--|-------------------------------------|
| Fomentar la adquisición de un hábito de vida saludable y activo a través del aprendizaje y la práctica regular de la natación, contribuyendo al bienestar físico y mental de los participantes. | Servidores públicos y contratistas del Instituto distrital de recreación y deportes. | Todo el año de lunes a viernes en horario del medio día; limitado a cupos. | Se medirá la Tasa de Participación. |

Tabla 6. INFORMACIÓN DE NATACIÓN

Durante el periodo analizado, se observa una tendencia creciente en la participación de servidores públicos y contratistas en la actividad de natación. Los primeros cinco meses



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



(marzo a julio) presentan niveles bajos y estables, con valores entre 36 y 45 participantes, lo que indica una participación moderada y constante.

A partir de agosto se evidencia un incremento significativo, alcanzando 68 participantes en agosto, septiembre y octubre, y llegando al máximo en noviembre con 70 participantes. Este comportamiento refleja un aumento sostenido en el interés por la actividad en el segundo semestre del año, posiblemente asociado a estrategias de promoción, mayor disponibilidad de horarios o condiciones climáticas favorables.

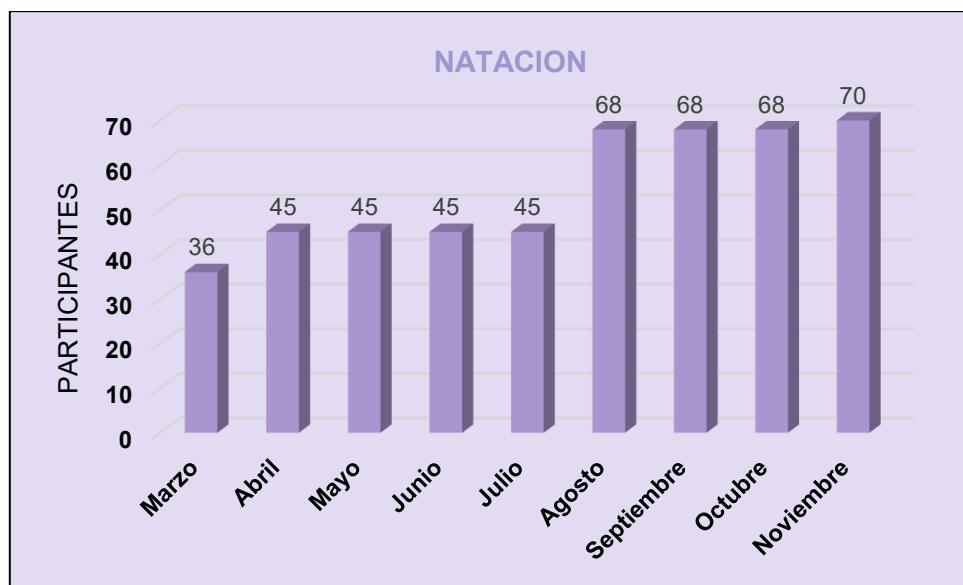


Gráfico 36. PARTICIPACIÓN EN NATACIÓN

En conclusión, la tendencia muestra una fase inicial de baja participación seguida por un crecimiento marcado en el último trimestre, lo que sugiere la efectividad de las acciones implementadas y la necesidad de mantener estas estrategias para consolidar la asistencia.

- **Tamizaje de riesgo cardiovascular:**

| OBJETIVO  | POBLACIÓN:  | PROGRAMACIÓN:   | EVALUACIÓN  |
|---|---|-----------------|---|
| Fomentar la adopción de la toma de tensión arterial regular como un hábito de bienestar dentro de un estilo de vida proactivo y preventivo. | Servidores públicos y contratistas de la sede y plaza de artesanos<br><br>Instituto distrital de recreación y deportes. | Cuatro jornadas | En el tamizaje participaron 43 servidores y 88 colaboradores, para un total de 131 muestras |

Tabla 7. TAMIZAJE DE RIESGO CARDIOVASCULAR



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



## 7.12.2 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

### 7.12.2.1 PVE RIESGO PSICOSOCIAL

El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial establece las acciones necesarias para identificar, analizar y gestionar de manera continua los factores de riesgo psicosocial presentes en la entidad. Su implementación permite orientar intervenciones oportunas, promover condiciones laborales saludables y fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos y contratistas del IDRD, en concordancia con la normatividad vigente.

- **Identificación del Programa**

| NOMBRE DEL PROGRAMA         | PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL   |
|-----------------------------|---|
| <b>Responsable</b>          | Mónica Edith Velasco Hernández<br>Contratista<br>Psicóloga - Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo<br>Resolución: 25-1117 de 2017 |
| <b>Fecha de elaboración</b> | Junio 2025  |
| <b>Vigencia</b>             | Junio 2026  |

Tabla 8. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

- **Objetivo**

Establecer los lineamientos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar a los servidores y contratistas del INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE. Esto, con el fin de promover el bienestar laboral, prevenir y mitigar los efectos adversos en la salud física y mental asociados a dichos factores, así como reducir la incidencia y prevalencia de enfermedades relacionadas con el estrés laboral. Lo anterior, en cumplimiento de lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022.

- **Marco Normativo**

| NORMA                   | TEMA QUE REGULA   |
|-------------------------|---|
| Resolución 1016 de 1989 | En su artículo 10, afirma que dentro de las actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo deben realizarse |



| NORMA                          | TEMA QUE REGULA   |
|--------------------------------|---|
|                                | programas que permitan prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los riesgos psicosociales.  |
| <b>Ley 1090 de 2006</b>        | Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.   |
| <b>Ley 1010 de 2006</b>        | Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones 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 de las patologías causadas por el estrés ocupacional. |
| <b>Resolución 652 de 2012</b>  | Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia.  |
| <b>Resolución 1356 de 2012</b> | Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.   |
| <b>Ley 1616 de 2013</b>        | Por la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.   |
| <b>Decreto 1477 de 2014</b>    | Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales - Comentario: Deroga el decreto 2566 de 2009.  |
| <b>Decreto 1072 de 2015</b>    | Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 Empresa del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 2.2.4.6.24. parágrafo 3. Realización programas de vigilancia epidemiológica.   |
| <b>Resolución 4886 de 2018</b> | Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental.   |
| <b>Ley 2088 de 2021</b>        | Por la cual se regula la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado.                                      |
| <b>Ley 2191 de 2022</b>        | Por la cual se crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación.   |
| <b>Ley 2209 de 2022</b>        | Regula el artículo 18 de la ley 1010 de 2006.   |
| <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.   |
| <b>Circular 026 de 2023</b>    | Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.   |
| <b>Ley 2365 de 2024</b>        | Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y   |

| NORMA                   | TEMA QUE REGULA  |
|-------------------------|--|
|                         | atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.   |
| <b>Ley 2460 de 2025</b> | Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental. |

Tabla 9. MARCO NORMATIVO

### Diagnóstico situacional

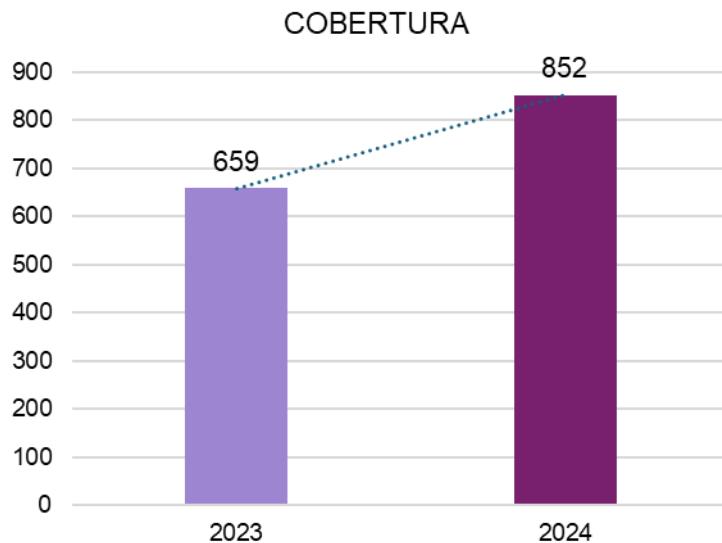


Gráfico 37. DIAGNOSTICO SITUACIONAL - COBERTURA

La gráfica de cobertura evidencia un incremento significativo en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial entre 2023 y 2024, pasando de 659 a 852 evaluaciones, lo que representa un aumento aproximado del 29%; esta tendencia ascendente refleja una mayor participación de los colaboradores y una gestión más efectiva del proceso por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo contar con un diagnóstico institucional más completo y robusto para orientar las acciones de prevención, intervención y seguimiento establecidas en el Programa de Vigilancia Epidemiológica.

### Resultados comparativos 2023-2025

| Dominios y Dimensiones                                       | 2023    |         |         |         | 2025    |         |         |         |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|  | FORMA A | FORMA B |
| <b>Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo</b> |         |         |         |         |         |         |         |         |
| Características de liderazgo                                 | 39      | 22%     | Medio   | 620     | 24%     | Medio   | 61      | 25,1    |

| Dominios y Dimensiones  | 2023    |     |         |     | 2025    |       |         |      |       |     |      |       |  |
|---|---------|-----|---------|-----|---------|-------|---------|------|-------|-----|------|-------|--|
|   | FORMA A |     | FORMA B |     | FORMA A |       | FORMA B |      |       |     |      |       |  |
| <b>Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo</b>          |         |     |         |     |         |       |         |      |       |     |      |       |  |
| Relaciones sociales en el trabajo                                     | 39      | 15% | Bajo    | 620 | 22%     | Medio | 61      | 24,2 | Medio | 791 | 22,6 | Medio |  |
| Retroalimentación del desempeño                                       |         | 29% | Medio   |     | 32%     | Alto  |         | 34,7 | Medio |     | 32,9 | Alto  |  |
| Relación con colaboradores  |         | 17% | Bajo    |     | N/A     |       |         | 30   | Medio |     | N/A  |       |  |
| <b>Dominio Control Sobre el Trabajo</b>                               |         |     |         |     |         |       |         |      |       |     |      |       |  |
| Claridad del rol  | 39      | 28% | Alto    | 620 | 21%     | Alto  | 61      | 23,6 | Alto  | 791 | 20,4 | Alto  |  |
| Capacitación  |         | 26% | Medio   |     | 24%     | Medio |         | 34,3 | Alto  |     | 24,5 | Medio |  |
| Participación y manejo del cambio                                     |         | 34% | Medio   |     | 38%     | Medio |         | 34,4 | Medio |     | 37   | Medio |  |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos |         | 17% | Medio   |     | 25%     | Medio |         | 16,4 | Medio |     | 24,8 | Bajo  |  |
| Control y autonomía sobre el trabajo                                  |         | 32% | Medio   |     | 42%     | Bajo  |         | 40,2 | Medio |     | 42,8 | Bajo  |  |
| <b>Dominio Demandas del Trabajo</b>                                   |         |     |         |     |         |       |         |      |       |     |      |       |  |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico                             | 39      | 23% | Medio   | 620 | 33%     | Medio | 61      | 24,8 | Medio | 791 | 31,4 | Medio |  |
| Demandas emocionales  |         | 22% | Bajo    |     | 36%     | Medio |         | 31,2 | Medio |     | 34,2 | Medio |  |
| Demandas cuantitativas  |         | 40% | Medio   |     | 37%     | Medio |         | 47,2 | Alto  |     | 38   | Medio |  |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral                  |         | 42% | Medio   |     | 43%     | Alto  |         | 55,4 | Medio |     | 44,2 | Alto  |  |
| Exigencias de responsabilidad   |         | 55% | Medio   |     | N/A     |       |         | 65,8 | Medio |     | N/A  |       |  |
| Demandas de carga mental  |         | 61% | Bajo    |     | 64%     | Bajo  |         | 77,5 | Medio |     | 65,6 | Medio |  |

| Dominios y Dimensiones   | 2023    |     |         |     | 2025      |    |         |           |
|--|---------|-----|---------|-----|-----------|----|---------|-----------|
|  | FORMA A |     | FORMA B |     | FORMA A   |    | FORMA B |           |
| <b>Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo</b>                           |         |     |         |     |           |    |         |           |
| Consistencia del rol   |         | 29% | Medio   |     | N/A       |    | 34,3    | Medio     |
| Demandas de la jornada de trabajo  |         | 34% | Alto    |     | 38% Medio |    | 46      | Alto      |
| <b>Dominio Recompensas</b>   |         |     |         |     |           |    |         |           |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 39      | 7%  | Medio   | 620 | 18% Alto  | 61 | 12      | Alto      |
| Reconocimiento y compensación  |         | 23% | Medio   |     | 29% Alto  |    | 25,8    | Alto      |
|  |         |     |         |     |           |    | 791     | 16,3 Alto |
|  |         |     |         |     |           |    | 26,4    | Alto      |

Tabla 10. Resultados comparativos 2023-2025

En términos generales, los resultados de 2025 muestran estabilidad en las clasificaciones de riesgo frente al 2023, tanto en Forma A como en Forma B, con incrementos moderados en varios puntajes transformados que, aunque no modifican los niveles de riesgo en la mayoría de los casos, sí evidencian mayor percepción de exigencias en dimensiones asociadas a demandas de trabajo y recompensas. La Forma A presenta más variaciones que la Forma B, especialmente en demandas cuantitativas, carga mental y recompensas, donde se observan incrementos que elevan el nivel de riesgo. La Forma B mantiene mayor estabilidad entre períodos, aunque persisten niveles altos en retroalimentación del desempeño, claridad del rol, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y recompensas, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer acciones específicas de

intervención. En conjunto, el comportamiento de ambas formas indica que la organización requiere mantener y reforzar las estrategias de intervención en liderazgo, reconocimiento, carga de trabajo y claridad del rol, priorizando los grupos y dimensiones donde se presentan niveles altos o tendencias ascendentes en los puntajes.

#### Recomendación de Ingreso al PVE Psicosocial desde Exámenes Médicos Periódicos

## RECOMENDACIONES EXAMEN MEDICO-Ocupacional

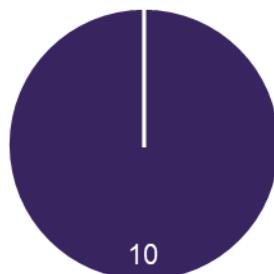
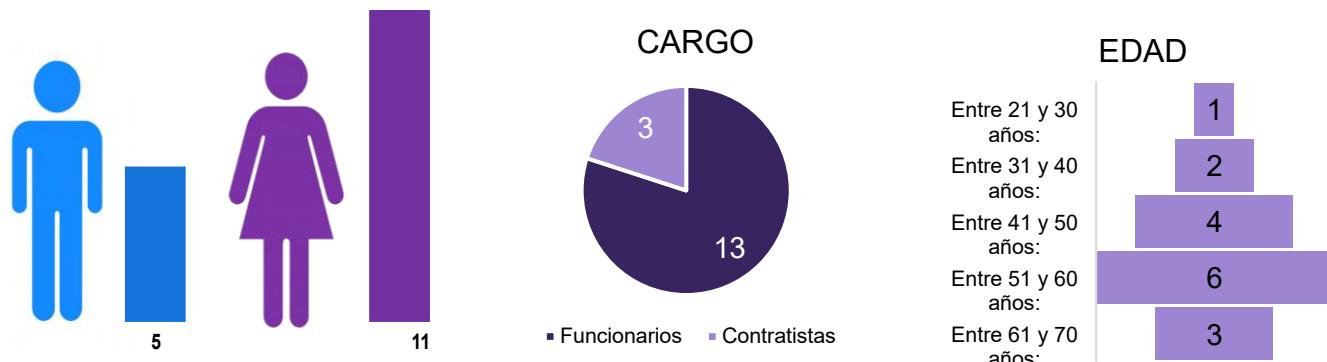


Gráfico 38. RECOMENDACIONES EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL

En el marco de los exámenes médico-ocupacionales periódicos realizados durante la vigencia, se identificaron 10 colaboradores con recomendaciones específicas para ser incluidos en el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial o para participar en actividades preventivas orientadas al fortalecimiento de la salud mental. Su inclusión en el PVE favorece la implementación de intervenciones focalizadas, la articulación con talento humano y líderes de proceso, y el fortalecimiento de un entorno laboral protector, en coherencia con los lineamientos del SG-SST y los compromisos de la alta dirección en materia de salud mental ocupacional.

- **Población Objeto y Cobertura PVE**

Se atendieron 70 colaboradores desde el Equipo de Salud Mental, de los cuales 16 se encuentran en seguimiento desde el PVE de Riesgo Psicosocial.



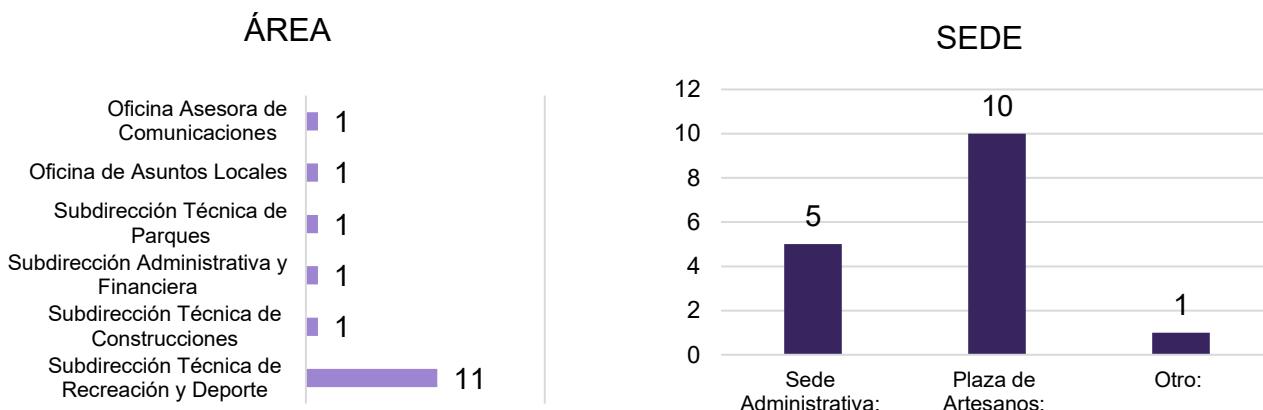


Gráfico 39. POBLACIÓN OBJETO Y COBERTURA PVVE

- **Criterios de inclusión**

Con el fin de fortalecer la vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial y garantizar el seguimiento diferenciado a las personas expuestas a factores de riesgo psicosocial, se implementó la clasificación por Grupos de Acción Prioritaria en Psicología (GAPP). Esta clasificación permite identificar el nivel de afectación, priorizar acciones y definir el tipo de intervención requerida para cada caso.

A continuación, se presentan los cuatro grupos definidos dentro del esquema GAPP, de acuerdo con los lineamientos del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial:

**GAPP-1 (Caso Confirmado Laboral)**

- Personas con EL (calificada o en proceso de calificación) por exposición a factores psicosociales.
- Personas con EL (calificada o en proceso de calificación) por exposición a otros factores de riesgo y con RML Psicosociales.

**GAPP-2 (Caso Confirmado Clínico)**

- Personas con enfermedades diagnosticadas por exposición a factores psicosociales, incluye diagnósticos mentales o del comportamiento.
- Personas que hayan presentado ideación o intento de suicidio.
- Personas con AT con causa psicosocial asociada o consecuencias psicosociales derivadas.

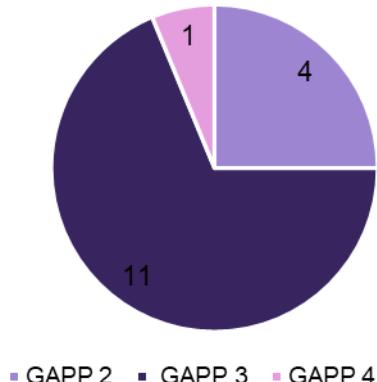
**GAPP-3 (Caso Sospechoso)**

- Grupo I: Resultado Alto o muy alto en estrés + intralaboral sin diagnóstico médico.

- Casos de presunto acoso laboral (únicamente cuando no hay síntomas o diagnósticos asociados).
- Ingreso sugerido en examen médico ocupacional.
- Personas con consumo problemático auto reportado de sustancias psicoactivas.
- Personas con AT de manera reincidente (dos o más en un año).
- Personas con incapacidad médica por diagnóstico mental o del comportamiento (cuando no ha sido valorado por especialista).

#### GAPP-4 (Sano Con Vigilancia Activa)

- Grupo II: Resultado Alto o muy alto en estrés sin diagnóstico médico.
- Personas que, sin cumplir criterios clínicos o epidemiológicos de ingreso, solicitan de manera voluntaria apoyo o acompañamiento psicosocial por presentar malestar, preocupación o interés en el cuidado de su salud mental.



La clasificación de los colaboradores incluidos en el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial evidencia una distribución coherente con los criterios establecidos, permitiendo orientar adecuadamente las acciones de intervención según la condición identificada. En GAPP 2 se ubicaron 4 casos confirmados clínicos, correspondientes a personas con diagnósticos relacionados con exposición a factores psicosociales, quienes requieren seguimiento especializado y articulación permanente con los servicios de salud. En GAPP 3 se incluyeron 11 casos sospechosos, de los cuales 9 fueron recomendados desde los exámenes médicos ocupacionales por presentar signos o síntomas asociados al riesgo psicosocial, y 2 por reincidencia en accidentes de trabajo en un periodo inferior a un año, lo que constituye un factor de alerta para su gestión prioritaria. Finalmente, en GAPP 4 se registró 1 persona sana con vigilancia activa, vinculada de manera voluntaria, lo que refleja interés individual en fortalecer su autocuidado emocional. En conjunto, esta distribución permite focalizar recursos y estrategias según el nivel de riesgo, garantizando una intervención diferencial, oportuna y alineada con los lineamientos del SG-SST y los objetivos del PVE Psicosocial.

- **Actividades desarrolladas**



Durante la vigencia se desarrolló un conjunto estructurado de actividades orientadas a la prevención, intervención y promoción de la salud mental laboral, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial y la normativa vigente del SG-SST. Las acciones ejecutadas integraron procesos de análisis de resultados, elaboración documental, fortalecimiento de competencias psicosociales, capacitación a líderes, socialización de contenidos preventivos y desarrollo de estrategias de comunicación institucional, con alcance en diferentes áreas y sedes de la entidad. Estas actividades permitieron avanzar en el acompañamiento a los colaboradores, promover prácticas de autocuidado, fortalecer habilidades blandas y de liderazgo, y consolidar intervenciones para la gestión adecuada del estrés, la comunicación asertiva, la inteligencia emocional y la cohesión de equipos de trabajo. A continuación, se presenta el listado detallado de las acciones realizadas como parte del PVE Psicosocial.

| #  | ACTIVIDAD EJECUTADA   | FECHA           |
|----|---|-----------------|
| 1  | Tabulación de resultados de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial (Formas A, B y Estrés)                               | Enero a abril   |
| 2  | Generación del informe diagnóstico de factores de riesgo psicosocial  | Mayo            |
| 3  | Revisión condiciones de salud y ausentismo de los trabajadores como elemento para los programas de vigilancia epidemiológica. | Todos los meses |
| 4  | Creación documental del SVE Psicosocial   | Junio           |
| 5  | Actividades sobre liderazgo   | Septiembre      |
| 6  | Envío pieza comunicativa - Liderazgo  | Agosto          |
| 7  | Actividad sobre comunicación asertiva   | Diciembre       |
| 8  | Actividad sobre habilidades blandas   | Noviembre       |
| 9  | Envío pieza comunicativa - Trabajo en equipo  | Septiembre      |
| 10 | Envío pieza comunicativa - Resolución de conflictos   | Noviembre       |
| 11 | Capacitación líderes programa 'Bogotá feliz' cohesión de equipo   | Julio           |
| 12 | Actividad sobre adaptación al cambio  | Noviembre       |
| 13 | Actividades sobre inteligencia emocional  | Septiembre      |
| 14 | Taller Primeros Auxilios Psicológicos – OAL   | Junio           |
| 15 | Envío pieza comunicativa - Autocuidado  | Febrero y Julio |
| 16 | Pausas activas – Manejo del estrés - Sede Administrativa y Plaza de Artesanos   | Julio           |
| 17 | Actividad en las diferentes áreas sobre autocuidado   | Agosto          |
| 18 | Pausas activas - Plaza de artesanos (recreación)  | Julio           |
| 19 | Envío pieza comunicativa - cuidado de la salud mental   | Octubre         |



| #  | ACTIVIDAD EJECUTADA   | FECHA |
|----|---|-------|
| 20 | Envío pieza comunicativa - Manejo del estrés  | Julio |
| 21 | Actividad relajación - Socialización temas S.M Profesores IDRD-Usme                               | Junio |
| 22 | Actividad relajación-Socialización temas S.M colaboradores IDRD segunda jornada-CEFE Tunal        | Julio |
| 23 | Actividad relajación-Socialización temas S.M colaboradores IDRD-CEFE COMETAS Y PLAZA DE ARTESANOS | Julio |

Tabla 11. • ACTIVIDADES DESARROLLADAS

- **Articulación con otros programas o comités**

#### **Comité de Convivencia:**

Desde el Equipo de Salud Mental se articuló con el comité de convivencia laboral programando seis (6) capacitaciones en los siguientes temas:

1. Resolución de conflictos
2. Gestión del cambio y trato respetuoso
3. Inteligencia emocional
4. Manejo del estrés
5. Liderazgo ético
6. Gestión de conflictos

Lo anterior, fue programado a partir de la disponibilidad de los asistentes para lo cual se agendaron en días y horarios específicos. Es importante indicar que de las seis (6) capacitaciones, solo se ejecutaron dos de ellas, las cuales se realizaron en la sede administrativa del IDRD el día 08 de agosto del presente año y los temas desarrollados fueron:

1. Resolución de conflictos
2. Gestión del cambio y trato respetuoso

Las demás capacitaciones programadas no fue posible llevarlas a cabo toda vez, que las personas citadas no asistieron al espacio programado.

#### **Brigada de Emergencias:**

En cuanto a la articulación con la brigada, desde el equipo de salud mental se socializó la ruta de atención y se brindó capacitación en primeros auxilios psicológicos en situación de catástrofes.

#### **Programa de salud mental:**

El equipo de salud mental de Desarrollo Humano en articulación con los equipos de psicólogos del UCAD y UCAD AF, participaron en las diferentes actividades propuestas y desarrolladas para la semana de la salud mental, contando con la presencia de profesionales de otros programas quienes brindaron su apoyo y conocimientos para la correcta realización de cada uno de los eventos, los cuales fueron:

- Apertura de la semana de la salud mental
- Taller de Reflexología
- Espacio de Risoterapia
- Cine foro en salud mental
- Taller de Yoga
- Taller de regulación emocional y técnicas de respiración
- Live de cierre de salud mental
- Solicitud de diferentes piezas comunicativas.

## Resultados e indicadores

Actividades Programadas vs Ejecutadas

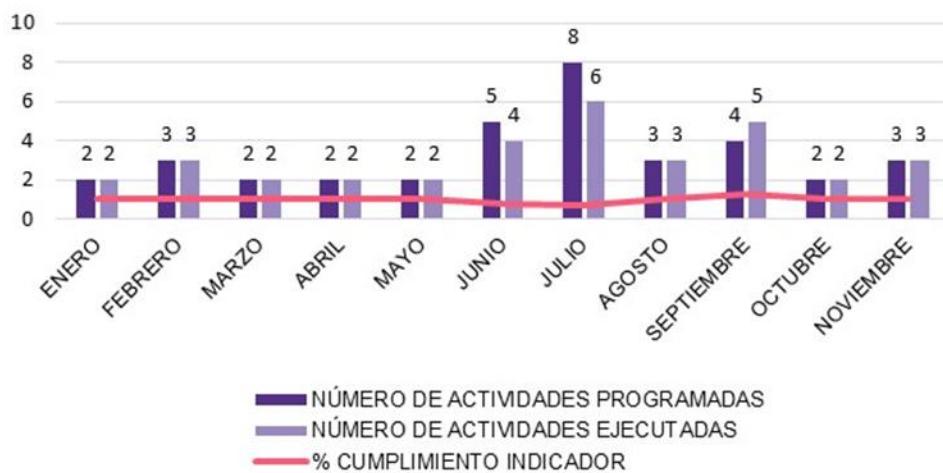


Gráfico 40. ACTIVIDADES PROGRAMAS VS EJECUTADAS

El seguimiento mensual del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial evidencia un cumplimiento sostenido de las actividades planificadas durante la vigencia, con una ejecución mensual que se mantiene entre 2 y 6 actividades, dependiendo de los requerimientos operativos y de las necesidades identificadas en el proceso. En los primeros cinco meses (enero–mayo) se observa un comportamiento estable, donde las actividades ejecutadas coinciden con las programadas, lo que refleja una adecuada planeación y articulación entre las áreas responsables. A partir de junio se presenta un incremento significativo en el número de actividades, especialmente en julio, donde se programaron 8 actividades y se ejecutaron 6, lo que representa el mayor volumen operativo del periodo y evidencia la intensificación de acciones preventivas, formativas y de intervención institucional en temas psicosociales.

Durante agosto, septiembre y octubre se observa nuevamente un comportamiento equilibrado, con cumplimiento sostenido del número de actividades previstas. Este patrón demuestra consistencia en la gestión y capacidad operativa para mantener el PVE activo de forma continua. Finalmente, en noviembre se retoma el nivel estándar de ejecución (3 actividades), coherente con el cierre de vigencia. La línea de porcentaje de cumplimiento

evidencia un desempeño estable, sin caídas críticas, lo que muestra una adecuada ejecución del plan anual, una respuesta oportuna a las necesidades de la población y un cumplimiento general favorable del indicador institucional.

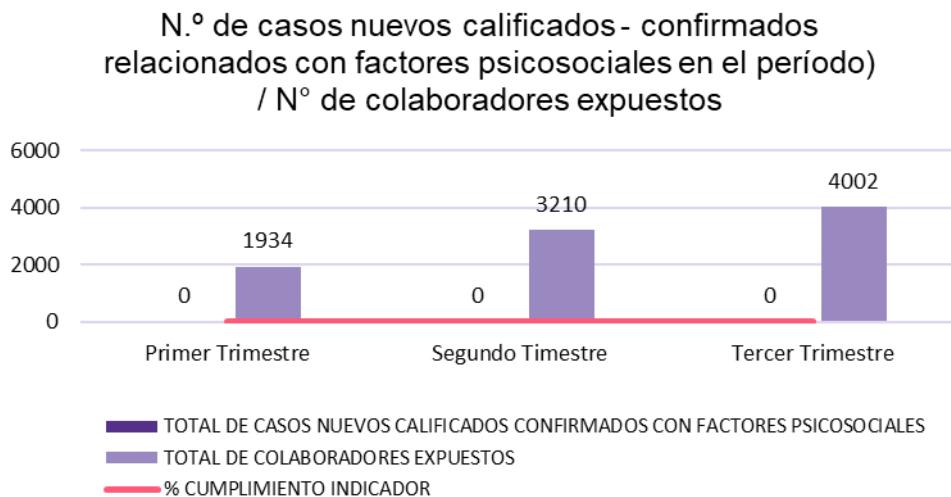


Gráfico 41. NÚMERO DE CASOS CALIFICADOS

Durante los tres primeros trimestres evaluados, el indicador de nuevos casos calificados o confirmados relacionados con factores psicosociales presenta un comportamiento estable y completamente favorable, alcanzando un resultado del 0% en cada período. Esto significa que, sobre un total de 1.934 en el primer trimestre, 3.210 en el segundo trimestre y 4.002 en el tercer trimestre de colaboradores expuestos respectivamente, no se identificaron casos nuevos asociados a patologías derivadas de factores psicosociales, lo cual refleja una adecuada gestión institucional en términos de prevención y contención del riesgo.

El cumplimiento del indicador es del 100% frente a la meta establecida ( $\leq 1\%$  o tendencia a la disminución), demostrando que las acciones implementadas desde el Programa de Vigilancia Epidemiológica, así como las estrategias de autocuidado, pausas activas, fortalecimiento de habilidades blandas, programas de liderazgo, actividades de salud mental y divulgación de contenidos preventivos, han contribuido a mantener condiciones laborales que no generen la aparición de casos clínicos asociados al riesgo psicosocial.

- **Análisis**

#### **Efectividad de las intervenciones realizadas:**

Las intervenciones implementadas incluyendo actividades de sensibilización, talleres de manejo emocional, fortalecimiento de habilidades relacionales, seguimientos desde el PVE de riesgo psicosocial, piezas informativas, entre otros tuvieron una gran acogida por parte de los colaboradores, aumentando la participación y manifestando su interés en estas actividades.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



### **Dificultades o limitaciones encontradas en la ejecución:**

Durante el desarrollo del programa se identificaron algunas limitaciones:

- No contar con un espacio físico adecuado o acorde para la atención y/o seguimiento individual de los colaboradores, pues las atenciones deben realizarse a la intemperie o en alguna oficina que esté disponible, corriendo con el riesgo de que se encuentre ocupada.
- Baja participación de los líderes a los talleres o sensibilizaciones de prevención y promoción.

### **Articulación con la política de salud mental:**

El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial articula plena y constantemente con la Política Institucional de Salud Mental, en cuanto a los lineamientos de promoción, prevención y atención. Las intervenciones y/o actividades se diseñaron bajo el marco de las estrategias establecidas por la política. Asimismo, se fortaleció el trabajo conjunto con otros equipos de Salud Mental y Psicosociales de las áreas misionales de la entidad, logrando así un mayor impacto.

### **Conclusión General:**

El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial demostró ser una herramienta fundamental para identificar factores de riesgo, orientar intervenciones preventivas y promover el bienestar mental de los colaboradores. Pese a las limitaciones, se evidencia un alza en la participación y adherencia al programa.

La continuidad en el desarrollo del programa articulado con la política de salud mental contribuye al impacto positivo en el clima laboral y la salud mental de nuestros colaboradores.

### **Acciones de mejora y proyección 2026**

- Contar con un espacio cómodo y privado para las atenciones y seguimientos individuales en modalidad presencial.
- Contar con material didáctico y lúdico para poder elaborar los talleres de sensibilización.
- Avanzar con la consolidación y actualización de rutas locales, distritales y nacionales de atención en salud mental, para poder divulgarlas a los colaboradores.
- Realizar micro campañas digitales (trimestrales) que contengan contenido de valor para los colaboradores, en donde se incluyan videos de los líderes, historias y testimonios reales de los servidores o contratistas, y tips semanales de alguna habilidad blanda como la regulación emocional, comunicación asertiva, entre otras.

#### **7.12.2.2 PVE RIESGO OSTEOMUSCULAR**

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) a través de la matriz de peligros, ha identificado que los peligros biomecánicos en las condiciones de trabajo son prioridad en la población; teniendo en cuenta la actividad económica, la accidentalidad y las enfermedades



o sintomatología músculo esquelética identificada en la población. Por lo cual, se da la asesoría técnica en la ejecución de este proyecto para minimizar la accidentalidad asociada al sistema osteomuscular, así como el padecimiento de DME en la población.

- **Identificación del programa**

| <b>NOMBRE DEL PROGRAMA</b>  |   | <b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO OSTEOMUSCULAR</b> |
|-----------------------------|---|--|
| <b>Responsable</b>          | <p>Judith Jassana Dajil Romero<br/>Asesora ARL POSITIVA<br/>Fisioterapeuta - Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo<br/>Resolución: 1075 del 17 de junio de 2024</p> |  |
| <b>Fecha de elaboración</b> | Enero 2025  |  |
| <b>Vigencia</b>             | Enero 2026  |  |

Gráfico 42. INFORMACIÓN RESPONSABLE POR PARTE DE LA ARL POSITIVA

- **Objetivo**

Prevenir el desarrollo de síntomas y enfermedades laborales asociados con la exposición a peligros biomecánicos identificando proactivamente peligros y síntomas a través del seguimiento sistemático a los servidores, contratistas y al ambiente.

- **Marco Normativo**

| <b>NORMA</b>                                 | <b>TEMA QUE REGULA</b>   |
|--|--|
| <b>Resolución 0312 de 2019</b>               | Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST. Exige la implementación de programas de vigilancia epidemiológica para factores de riesgo priorizados.   |
| <b>Decreto 1072 de 2015</b>                  | Decreto Único Reglamentario del sector trabajo. Establece las directrices para la gestión de peligros, incluidos los biomecánicos.   |
| <b>Decreto 1443 de 2014</b>                  | Dicta las para las disposiciones de implementación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo- SG-SST. Dentro de este sistema, el empleador debe identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, e implementar controles específicos para proteger la salud de los trabajadores, incluyendo aquellos expuestos a riesgos biomecánicos. |
| <b>Resolución 2400 del 2 de mayo de 1979</b> | Ministerio del Trabajo de Seguridad Social. Título X. Del manejo y transporte de Materiales, en sus artículos 390- 392- 393, establece los valores límites permisibles para el levantamiento y transporte de cargas.   |

Tabla 12. MARCO NORMATIVO DEL PROCESO INFORME



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



## Diagnóstico Situacional

De acuerdo con los resultados del tamizaje de morbilidad sentida realizada a 612 colaboradores se observó lo siguiente:

35 colaboradores presentan diagnósticos osteomusculares de origen común, relacionados principalmente con dolor lumbar, cervicalgias, tendinopatías de miembros superiores y otras alteraciones mecánicas asociadas a postura prolongada o sobreesfuerzos.

208 colaboradores fueron clasificados como no caso, es decir, no presentan síntomas osteomusculares relevantes al momento de la valoración.

14 colaboradores fueron identificados como sintomáticos con riesgo alto, con manifestaciones osteomusculares que requieren seguimiento preventivo para evitar progresión.

Estos hallazgos permiten establecer un panorama del estado de salud osteomuscular de la población evaluada, destacando la necesidad de fortalecer acciones de prevención secundaria y seguimiento clínico en los casos sintomáticos y confirmados.

## Población Objeto y Cobertura PVE

Número total de servidores vinculados al programa: 226, descripción de los grupos priorizados (por exposición): servidores con antecedentes o síntomas musculoesqueléticos, incluye personas que han reportado dolor, presentan diagnósticos previos, han tenido incapacidades relacionadas o se identifican como casos sospechosos durante los exámenes médicos ocupacionales o encuestas de morbilidad sentida.

## Cobertura alcanzada frente a la población total

El indicador de cobertura de actividades grupales del PVE DME alcanza un 111%, lo que evidencia que, en promedio, cada colaborador participó en más de una actividad como formaciones y pausas activas. Este resultado refleja una alta implementación de acciones de promoción y prevención orientadas al control del riesgo biomecánico.

## Cobertura alcanzada frente a la población sintomática por encuestas de morbilidad sentida:

Casos por encuesta de sintomatología osteomuscular: de las 14 (64%) personas clasificadas en riesgo alto, se han realizado seguimientos a 9 colaboradores.

De los 5 casos restantes: 1 corresponde a una persona en proceso de pensión, actualmente no vinculada. 2 manifestaron no presentar sintomatología activa, por lo cual no se requiere



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



seguimiento. 2 han tenido dificultades de programación debido a la coincidencia de sus actividades con otros compromisos laborales.

### **Cobertura alcanzada frente a la población sintomática por exámenes ocupacionales**

A corte del 30 de noviembre, se tiene un total de 107 casos pendientes de seguimiento derivados de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales. De estos, solo se han realizado 10 seguimientos, lo que evidencia un volumen significativo de casos por gestionar.

Este hallazgo destaca la necesidad de priorizar y fortalecer las actividades de seguimiento a condiciones de salud y de puesto de trabajo como una de las acciones principales dentro del plan de trabajo para el año 2026.

### **Cobertura alcanzada frente inspecciones de trabajo en alternancia**

A la fecha, un total de 100 servidores han solicitado la modalidad de trabajo en alternancia. De ellos, se han ejecutado 91 seguimientos. Asimismo, se registra que 3 servidores cuentan con concepto de no apto temporal, a la espera de la implementación de ajustes en su puesto de trabajo; 1 servidor fue declarado no apto para la modalidad; y 6 casos continúan pendientes: cuatro de ellos ya se encuentran programados, uno no ha podido ser contactado telefónicamente y otro manifestó rechazo a la modalidad de alternancia.

### **Cobertura alcanzada frente inspecciones de teletrabajo**

Hasta el 30 de noviembre, se han realizado 24 seguimientos a condiciones de teletrabajo, lo que corresponde al 100% de los casos programados para seguimiento.

### **Cobertura alcanzada frente a casos confirmados como origen laboral**

Se realizaron el seguimiento a condiciones de salud y de trabajo del 100% de los casos calificados de origen laboral equivalente a 3 personas.

#### **• Criterios de Inclusión**

**Por exámenes médicos:** aquellos que por recomendación médica indican incluir al servidor al PVE osteomuscular, o seguimiento ergonómico a puestos de trabajo.

**Por ausentismo general relacionado con el diagnóstico de lesiones osteomusculares y tratamiento para el manejo de las mismas:** Se tendrán en cuenta los casos de colaboradores reincidentes o recurrentes que generan múltiples incapacidades de 2 o más al mes por el mismo diagnóstico, incapacidad igual o más de 15 días, incapacidades por diagnósticos de alarma osteomusculares independientemente los días de incapacidad



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



(STC, Epicondilitis lateral y medial, Tenosinovitis de Quervain, SMR (tendinitis supraespinosa, bicipital, bursitis), dolor lumbar inespecífico, hernia discal).

**Por encuesta de morbilidad sentida:** Aquellos clasificados como riesgo alto según resultados de la encuesta (refieren una calificación de 8,9 /10 en dolor).

### • Actividades desarrolladas

| #  | ACTIVIDAD EJECUTADA   | FECHA                    |
|----|---|--------------------------|
| 1  | Organización plan de trabajo PVE DME  |                          |
| 2  | Actualización del documento del PVE DME (énfasis indicadores y su periodicidad de verificación)                     | Enero                    |
| 3  | Inspecciones de puestos de trabajo por solicitud de la entidad  | Permanentemente          |
| 4  | Inspecciones de puestos de trabajo colaboradores clasificados como riesgo alto según encuesta de morbilidad sentida | Permanentemente          |
| 5  | Elaboración pieza informativa DME   | Permanentemente          |
| 6  | Capacitación en higiene postural  | Marzo, junio, noviembre  |
| 7  | Capacitación pausas activas   | Permanentemente          |
| 8  | Medición de indicadores   | Marzo, junio, septiembre |
| 9  | Inspecciones de teletrabajo   | Abril                    |
| 10 | Capacitaciones en manejo de cargas  | Abril, junio, agosto     |
| 11 | Capacitación almacenamiento seguro  | Noviembre                |

Tabla 13. ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR PARTE DE LA ARL

### • Indicadores

#### Indicador de cumplimiento:

Se programaron 14 actividades, de las cuales se ejecutó el 100%, cumpliendo en su totalidad con la planificación establecida.



#### **Indicador de cobertura:**

Se planeo un total de asistencia para 973 colaboradores en los diferentes espacios de capacitación, de las cuales 863 participaron, alcanzando una cobertura del 88%.

#### **Indicador de eficacia:**

Se identificaron un total de 32 hallazgos en los diferentes puestos de trabajo, de los cuales 6 (18%), están en proceso de ejecución y 26 (81%) ya se ejecutaron.

#### **Indicador de incidencia:**

Durante el periodo evaluado no se presentaron casos nuevos de enfermedad laboral, por lo cual la tasa de incidencia corresponde a 0 casos por cada 100.000 trabajadores expuestos.

### **Análisis y conclusiones**

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos (PVE-DME) evidencia una gestión sólida en los componentes de sensibilización, intervención ergonómica y seguimiento a condiciones de salud. La cobertura general del programa alcanzó un 111% en actividades grupales, lo que demuestra una alta participación institucional y un adecuado despliegue de acciones de promoción y prevención.

La prevalencia de enfermedad laboral se ubicó en 1.327 casos por cada 100.000 trabajadores expuestos, resultado que surge de la estandarización epidemiológica, manteniendo solo tres casos vigentes. Por su parte, la incidencia fue de 0 casos, lo que indica que durante el periodo evaluado no se presentaron nuevos casos de enfermedad laboral, reflejando estabilidad en la gestión del riesgo.

En seguimiento a los casos priorizados, se observa que:

- 9 de los 14 casos sintomáticos por morbilidad sentida han sido atendidos, evidenciando avances, en los demás casos no aplica el seguimiento por situaciones ya explicadas.
- Existen 107 casos pendientes de seguimiento derivados de los exámenes médicos ocupacionales, de los cuales únicamente 10 han sido gestionados, lo cual representa un reto significativo para las fases posteriores del PVE-DME.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



- En relación con las modalidades diferenciales (alternancia y teletrabajo), se alcanzaron coberturas altas y oportunas (91% y 100% respectivamente), lo que demuestra capacidad operativa para la valoración de puestos de trabajo virtuales.
- El indicador de eficacia muestra un cumplimiento del 81% de mejoras implementadas, lo que evidencia el compromiso institucional en la ejecución de los correctivos asociados a condiciones inseguras y factores de riesgo biomecánico.
- Las actividades formativas, pausas activas, inspecciones ergonómicas y ajustes in situ han permitido: Optimizar posturas de trabajo, reducir la exposición a factores de riesgo como alturas inadecuadas de mesa, ubicaciones incorrectas de pantalla y ausencia de elementos de confort, y mejorar el nivel de participación del personal en actividades de prevención.

## Dificultades o limitaciones encontradas en la ejecución

Muchos de los casos pendientes no pudieron ser abordados debido a:

- Cruce de horarios laborales.
- Poca disponibilidad de los servidores para participar en las sesiones de seguimiento.
- En algunos casos los servidores no responden a las llamadas realizadas para concertar los días y horas para las inspecciones de puesto de trabajo
- La cantidad de casos priorizados (por morbilidad sentida, exámenes médicos, ausentismo y alternancia) excede la capacidad operativa disponible, lo que retrasó la intervención oportuna en algunos grupos.

## Acciones de mejoras y proyección

- Priorizar el seguimiento a la población sintomática y casos pendientes, especialmente los 107 casos derivados de exámenes ocupacionales que aún no han sido valorados.
- Implementar ajustes ergonómicos pendientes, especialmente en puestos con mobiliario deficitario (altura de mesas, sillas sin ajuste, pantallas no alineadas).
- Mejorar la gestión documental y trazabilidad, garantizando que todas las recomendaciones, ajustes y seguimientos queden registrados y se reporte avance mensual.
- Mantener la vigilancia sistemática de ausentismo, con análisis trimestral que permita detectar oportunamente incrementos o patrones asociados al riesgo biomecánico.

### Recursos técnicos:

Dotar de mobiliario y accesorios ergonómicos: Incluye la provisión de sillas con mecanismos de ajuste, bases para pantallas, teclados y mouse, así como apoya pies.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



Estos elementos permiten la adecuación postural del servidor y facilitan el cumplimiento de las recomendaciones ergonómicas en cada puesto de trabajo.

- Dotación de herramientas lúdicas para pausas saludables:

Comprende la entrega y disponibilidad de implementos destinados a promover la movilidad y la activación física durante la jornada laboral, tales como pelotas de activación, impresiones de rutinas, bandas elásticas, masajeadores, globos terapéuticos y otros elementos de apoyo para ejercicios de estiramiento y relajación.

- Incentivos para la participación en pausas saludables:

Incluye estrategias motivacionales dirigidas a servidores y contratistas para fomentar la asistencia y continuidad en las actividades de pausas saludables, mediante reconocimientos, dinámicas participativas y elementos que refuerzen el compromiso con el autocuidado y la prevención de DME.

### **7.12.2.3 PEV CARDIO VASCULAR**

Las enfermedades cardiovasculares son un conjunto de trastornos del corazón y de los vasos sanguíneos, son los problemas de salud más frecuentes en personas de mediana y avanzada edad.

Los ataques al corazón y los accidentes cerebro vasculares suelen ser fenómenos agudos que se deben a obstrucciones que impiden que la sangre fluya hacia el corazón o el cerebro. La Resolución 0312 de 2019, emitida por el Ministerio del Trabajo, establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia. Aunque no menciona específicamente un "programa de vigilancia epidemiológica de riesgo cardiovascular", sí exige la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que debe incluir la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y la implementación de medidas de prevención y control.

Dentro de estas medidas, se deben considerar los factores de riesgo cardiovascular y diseñar estrategias para su prevención y manejo, lo cual puede incluir la creación de un programa específico de vigilancia epidemiológica para este tipo de riesgo.

#### **Identificación del Programa**



| NOMBRE DEL PROGRAMA         | PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO CARDIOVASCULAR   |
|-----------------------------|--|
| <b>Responsable</b>          | Maritza Adriana Corredor Quintero<br>Asesor ARL Positiva<br>Enfermera - Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Resolución: 15361/2024 |
| <b>Fecha de elaboración</b> | 10 noviembre 2025  |
| <b>Vigencia</b>             | 2025   |

### Objetivo

Diseñar e implementar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo cardiovascular con el fin de prevenir el riesgo cardiovascular en los colaboradores del Instituto Distrital de Recreación y Deporte IDRD; desarrollando actividades para promover la salud y prevenir la enfermedad, fomentando estilos de vida saludable.

### Marco Normativo

| NORMA                         | TEMA QUE REGULA  |
|-------------------------------|--|
| <b>Ley 2120 de 2021</b>       | Por medio de la cual se adoptan medidas para fomentar entornos alimentarios saludables y prevenir enfermedades no transmisibles y se adoptan otras disposiciones.  |
| <b>Decreto 1227 del 2022.</b> | Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los Artículos <b>2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015</b> , Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.  |
| <b>Decreto 1477 de 2014.</b>  | “Por el Cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, en la Sección I los Agentes Etiológicos Factores De Riesgo Ocupacional a tener en cuenta para la Prevención de Enfermedades Laborales, en la Sección II, Grupo de Enfermedades para determinar el Diagnóstico Médico. Parte B Enfermedades Clasificadas Por Grupo o Categorías, Grupo VIII Enfermedades del sistema cardiovascular y cerebrovascular”. Modificada por el Decreto 676 de 2020. Por la cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. |
| <b>Decreto 1072 de 2015.</b>  | “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 6. “Articulo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de  |



| NORMA                           | TEMA QUE REGULA   |
|---------------------------------|---|
|                                 | aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los servidores dependientes, contratistas, servidores cooperados y los servidores en misión". Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Parágrafo 3. El empleador debe desarrollar vigilancia sanitaria de los servidores mediante evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y programas de vigilancia epidemiológica, para identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control. |
| <b>Resolución 307 del 2022.</b> | Por la cual se institucionaliza el teletrabajo en forma voluntaria en la modalidad suplementario en el Ministerio de Salud y protección Social. Resolución 080 del 2022. Por la cual se institucionaliza el Trabajo en Casa para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social.   |
| <b>Resolución 0312 de 2019</b>  | Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.  |
| <b>Resolución 1843 de 2025</b>  | Tiene por objeto regular la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, así como el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, con alcance a todos los trabajadores del país, independientemente del sector económico, tipo de vinculación laboral o afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.   |

## Diagnóstico situacional

- Descripción de las condiciones iniciales de salud, resultados de valoraciones médicas o tamizajes ocupacionales.
- Durante el 2025 se realizaron exámenes médico-ocupacionales periódicos, a partir de los cuales se identificaron 97 funcionarios con recomendación de ingreso al PVE según los resultados obtenidos.
- Para el mes de diciembre se tiene proyectada la realización de tamizajes de riesgo cardiovascular en la sede administrativa y en la Plaza del Artesanos. Estas actividades incluirán la toma de peso, talla y tensión arterial.
- Asimismo, para el año 2026 se proyecta la realización de exámenes de laboratorio, con el fin de complementar la información necesaria para la estratificación del riesgo cardiovascular de los servidores del IDRD.



## Población objeto y cobertura

- Número total de servidores y contratistas vinculados al programa:

De acuerdo con los resultados de los exámenes periódicos y de ingreso se realizará el seguimiento a los servidores que se evidencie requieran ingresar al programa de vigilancia

- Descripción de los grupos priorizados (por exposición, cargo, área, edad, sexo, sede).

Una vez tabulada la encuesta de condiciones de salud, se realizarán las categorizaciones ya mencionadas

- Cobertura alcanzada frente a la población total (en porcentaje).

Se realizarán de acuerdo con los resultados de la encuesta y exámenes

## Criterios de Inclusión

- Población trabajadora del Instituto Distrital de Recreación y Deporte- IDRD, que se hallan realizado los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y/o periódicos establecidos en el profesiograma.
- Colaboradores clasificados con riesgo cardiovascular alto, moderado y bajo, en la base de datos de riesgo cardiovascular.
- Colaboradores con antecedentes de Diabetes mellitus, hipertensión arterial, obesidad, dislipidemia o tabaquismo u otros trastornos metabólicos que apliquen.

## Actividades desarrolladas

- **Valoraciones médicas ocupacionales** (ingreso, periódicas, egreso, seguimiento).

Se están realizando los exámenes médico ocupacionales periódicos, egreso, post incapacidad de acuerdo con necesidad.

- **Evaluaciones clínicas o paraclínicas** realizadas (ej. tamizajes, valoraciones fisioterapéuticas, aplicación de batería psicosocial, etc.).

Para el mes de diciembre se tiene proyectada la realización de tamizajes de riesgo cardiovascular en la sede administrativa y en la Plaza del Artesanos. Estas actividades incluirán la toma de peso, talla y tensión arterial.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



- **Actividades de promoción y prevención** (campañas, talleres, jornadas, asesorías individuales o grupales).
- **Actividades de capacitación y sensibilización** (temas abordados, número de participantes, duración).

Se desarrollan capacitaciones mensuales:

#### **Autocuidado.**

Temas abordados: riesgos a los que están expuesto; medicas de autocuidado: pausas activas, pausas visuales, alimentación saludable.

Número de Participantes: 39.

Duración: 2 horas.

#### **Prevención del riesgo cardiovascular**

Temas abordados:

Que es el riesgo cardio vascular.

Riesgos modificables y No modificables.

Alimentación saludable.

Número de Participantes: 34.

Duración: 2 horas.

#### **Análisis y conclusiones**

- **Interpretación de los resultados obtenidos:**

Se ejecutaron todas las actividades programadas, lo que refleja una gestión eficiente y cumplimiento total de los objetivos establecidos para el periodo.

Diseño del PVE Cardiovascular. Aprobación del documento del PVE cardiovascular. Programación y asistencia de los funcionarios a los exámenes médicos periódicos (riesgo cardiovascular). Seguimiento a funcionarios con resultados de EMO Periódicos (riesgo cardiovascular).

- **Dificultades o limitaciones encontradas en la ejecución:**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



Se han presentado dificultades para garantizar la participación de la totalidad de los colaboradores en las capacitaciones programadas, lo cual limita el alcance de las estrategias de promoción y prevención previstas.

En cuanto a los seguimientos telefónicos, se evidencia que un número reducido de servidores no responde a las llamadas, lo que impide verificar de manera oportuna si han cumplido con los controles de salud recomendados ante sus respectivas EPS. No obstante, la mayoría de los servidores contactados atiende positivamente el proceso de seguimiento.

- **Impacto en la disminución de la siniestralidad o ausentismo.**

Como actividad de mejora para el año 2026, se realizará el cruce de información entre los registros de ausentismo y los colaboradores incluidos en el Programa de Vigilancia Epidemiológica, con el propósito de verificar y medir el impacto de la siniestralidad en los colaboradores. Esta acción permitirá identificar tendencias, analizar la efectividad de las intervenciones y orientar estrategias de prevención más precisas.

#### **7.12.3 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 2025, 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



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



- 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.

#### 7.12.3.1 COMITES

- **COPASST**

##### **Articulación con el comité anterior y proceso de empalme**

- Reunión de empalme con el comité saliente.
- Recepción física de las actas, registros de inspección, plan de acción y metodología vigente para investigaciones de accidentes y capacitaciones.
- Habilitación y revisión del correo institucional: [cpasst@idrd.gov.co](mailto:cpasst@idrd.gov.co)
- Solicitud formal al comité anterior de la entrega del informe consolidado del periodo enero–agosto 2025. A la fecha, este informe se encuentra pendiente de que su entrega.

##### **Actividades desarrolladas según el Plan Anual de Trabajo:**

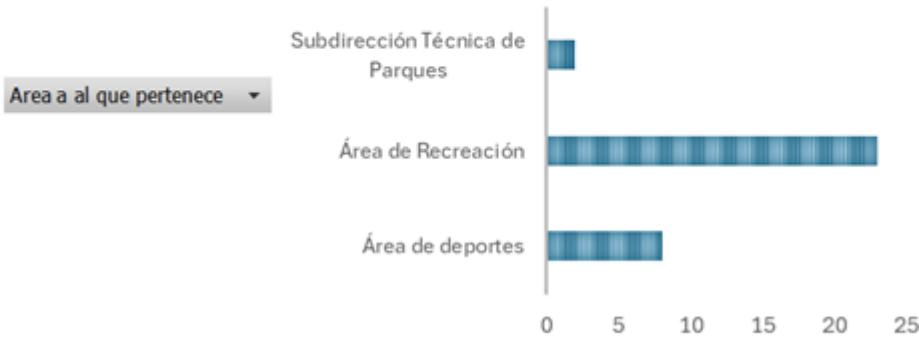
- Inspección a ciclovía
- Inspección de señalética y extintores – Sede Administrativa
- Investigaciones de AT: Se evidencio
- El comité convoco a reuniones de la siguiente manera:  
**Septiembre:** Reunión extraordinaria de empalme.  
**Octubre:** Reunión ordinaria.  
**Noviembre:** Reunión ordinaria.  
**Diciembre:** Sesión ordinaria programada para el 17 de diciembre.

##### **Investigaciones de accidentes de trabajo**

Se recibieron 32 reportes de la administración y fueron distribuidos para análisis interno del comité. A corte de noviembre de 2025, no existen investigaciones pendientes por resolver. Se anexa cuadro comparativo de visitas, distribución y recomendaciones emitidas.

Cuenta de ITEM

## CUENTA DE ITEM POR AREA A AL QUE PERTENECE



### SEGUIMIENTO A CONDICIONES DE RIESGO Y CONTROL DE PELIGROS IDENTIFICADOS.

Para el seguimiento de las condiciones de riesgo y el control de los peligros identificados durante el cuarto período del presente año, se han recibido dos solicitudes por escrito por parte de servidores que manifestaron su inconformidad frente a condiciones de riesgo asociadas a las lluvias.

Estas situaciones han sido abordadas en diferentes sesiones realizadas en los meses de octubre y noviembre, con el propósito de estructurarlas dentro del Plan de Acción 2026 como acciones prioritarias y de seguimiento. En coordinación con el equipo de la Subdirección Técnica y Financiera, se solicitó a los actores involucrados y a los servidores que reportaron estas novedades que remitan al correo del COMPAS las evidencias y registros documentales correspondientes, con el fin de consolidar la información y presentarla a la administración.

### Conclusiones

- El informe es parcial, dado que el comité inició funciones en septiembre.
- Queda pendiente la entrega del informe consolidado enero-agosto 2025, necesario para completar la vigencia total.
- El COPASST vigente cumplió con:
  - Organización y empalme institucional.
  - Desarrollo de inspecciones prioritarias.
  - Presentación de informes requeridos.
  - Actualización y seguimiento de investigaciones de accidentes.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



Realización continua de reuniones ordinarias y extraordinarias.

## Principales hallazgos de la vigencia (septiembre – diciembre 2025)

Durante el desarrollo de las actividades del COPASST en el último trimestre de 2025, se identificaron los siguientes hallazgos relevantes que afectan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo:

### Riesgo elevado de accidentes en áreas operativas

Se evidenció una alta prevalencia de riesgos de accidentes en los equipos de trabajo de la STRD, especialmente en:

- Programa Ciclovía
- Equipos de actividad física
- Equipos de recreación

Las revisiones de incidentes realizadas muestran situaciones que afectan directamente la seguridad y salud de servidores y contratistas, asociadas principalmente a:

- Cargas físicas mal distribuidas o excesivas
- Falta de lineamientos operativos claros
- Ausencia de preparación previa o inducciones específicas
- Procedimientos de trabajo sin protocolos definidos de prevención

Estos factores aumentan la exposición a lesiones musculoesqueléticas y accidentes por inobservancias de las condiciones del sitio o lugar de ejecución de actividades, así como la prevalencia de días de incapacidad mayor a dos días en promedio por estos incidentes

### Afectaciones en infraestructura por temporada de lluvias

Durante el último trimestre, las fuertes lluvias generaron diversas afectaciones tanto en la sede administrativa, como en la sede Plaza de los Artesanos, entre ellas:

- Goteras e infiltraciones
- Inundaciones parciales
- Presencia de humedad
- Variaciones drásticas de temperatura
- Zonas con iluminación insuficiente o completamente oscuras



Estas condiciones representan riesgo para la salud de los trabajadores (afecciones respiratorias, caídas, molestias térmicas), así como para el uso seguro de espacios e infraestructura.

Los reportes fueron recibidos tanto por:

- Miembros del COPASST que laboran en estas dependencias
- Servidores que enviaron solicitudes mediante el correo institucional del comité

Se requiere atención inmediata y mantenimiento preventivo y correctivo por parte de las dependencias responsables.

Falta de insumos y documentos pendientes del comité anterior

A la fecha, persisten insumos pendientes por parte del COPASST saliente, pese a las solicitudes formales realizadas en:

- Reuniones ordinarias
- Comunicaciones enviadas al correo institucional

El equipo anterior argumenta que requiere más tiempo para consolidar algunos informes. Esta situación ha dificultado la trazabilidad documental necesaria para la continuidad del proceso.

El hallazgo evidencia la necesidad de:

- Estandarizar formatos, documentos y repositorios institucionales, evitando que los archivos del COPASST queden bajo uso personal.
- Fortalecer la gestión documental para evitar rezagos, duplicidad o pérdida de información relevante.

### **Propuesta para el Plan de Acción 2026**

Derivado de los hallazgos, se propone incluir en el Plan de Acción 2026:

- Definir un modelo de intervención institucional para atender riesgos derivados de infraestructura e inestabilidad climática.
- Establecer un protocolo preventivo para áreas operativas de alto riesgo (Ciclovía, recreación, actividad física).
- Implementar un sistema centralizado de gestión documental del COPASST, con control de versiones, repositorio institucional y seguimiento a compromisos.

#### **• COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

#### **Actividades Desarrolladas**

#### **Actividades de promoción y prevención en el entorno laboral:**



Se informa que el comité no es el encargado de realizar dichas actividades de acuerdo con lo establecido en los artículos 7 y 8 la resolución 652 de 2012, así como también se indica en la ley 1010 artículo 9 y que se afirmó en la nueva normatividad vigente resolución 3461 de 2025 Artículo 12.

### **Casos recibidos, gestionados y su respectivo estado**

| CASOS RECIBIDOS | ENTRAMITE | TERMINADOS |
|-----------------|-----------|------------|
| 9               | 4         | 5          |

### **Acciones de sensibilización, capacitación o campañas realizadas**

El día veintiuno 21 de febrero se realiza capacitación de “Gestión Cambio y trato respetuoso”

Entre el 15 de agosto y el 2 de septiembre se realizan los siguientes talleres:

- Resolución de conflictos
- Gestión del cambio y trato respetuoso
- Inteligencia emocional
- Manejo del estrés
- Gestión de conflictos

### **Recomendaciones presentadas a la dirección y su seguimiento**

De conformidad con los lineamientos establecidos y los casos atendidos relacionados con

presuntas situaciones de acoso laboral, el Comité ha recomendado, en determinados casos, la adopción de acciones como la reubicación de algunos funcionarios. Esta medida tiene como propósito prevenir la profundización de los conflictos y garantizar un entorno laboral armónico.

Cabe señalar que dichas recomendaciones se formulan a la administración como sugerencias orientadas a la mejora del clima laboral. No obstante, en el proceso de seguimiento se ha verificado que su implementación no depende únicamente de la decisión interna de las directivas de la entidad, sino que también requiere la debida presentación y justificación ante el Servicio Civil, junto con las respectivas fichas técnicas, para que puedan adelantarse los cambios pertinentes conforme a la normatividad vigente.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



## Dificultades y propuestas de fortalecimiento del clima laboral

Es conveniente, y dentro del marco jurídico vigente, revalidar los temas relacionados con las nuevas disposiciones emanadas de la Resolución 3461 de 2025, en especial aquellos que refieren a los conceptos, tiempos y posibles contravenciones que podrían recaer sobre los funcionarios que voluntariamente conforman estos espacios. Lo anterior resulta necesario, toda vez que la aplicación de la norma requiere cuidado, prudencia y observancia de los procedimientos establecidos; por tanto, no es recomendable adelantar acciones de manera apresurada o sin el debido sustento normativo.

Por otra parte, y lamentablemente, en el marco de algunos casos presentados, se evidenció un exceso en la intervención de la Personería Distrital, cuya actuación se percibió más cercana a una persecución que a un ejercicio de acompañamiento institucional. Este proceder generó un ambiente de desconfianza y desmotivación, contraviniendo el espíritu conciliador que la Procuraduría General de la Nación promueve en estos procesos.

En ese sentido, se observa que el interés principal pareció centrarse en escalar los casos

a diferentes instancias, antes que en propiciar escenarios de diálogo y conciliación entre

las partes. Dichas acciones resultan desalentadoras y desnaturalizan el sentido y propósito del Comité, cuya razón de ser es precisamente brindar espacios para la sana convivencia, la resolución pacífica de conflictos y la mejora de los ambientes laborales.

### • BRIGADA DE EMERGENCIAS

#### Capacitaciones ejecutadas en la vigencia

Durante la vigencia se fortaleció la respuesta institucional ante emergencias mediante el desarrollo de actividades formativas dirigidas a los brigadistas. Para tal fin, se realizó la conformación oficial de la Brigada de Emergencias, definiendo su estructura, roles y responsabilidades. Así mismo, las acciones se ejecutaron conforme al cronograma establecido, el cual contemplaba un total de 14 actividades que fueron desarrolladas en su totalidad, alcanzando un cumplimiento del **100%**. Estas incluyeron jornadas teórico-prácticas en temáticas como:



| #  | ACTIVIDAD EJECUTADA   | OBJETIVO  |
|----|---|---|
| 1  | Sensibilización inscripción Brigada de Emergencias  | Se desarrollaron acciones de difusión mediante piezas informativas para incentivar la participación de los servidores públicos y contratistas en la conformación de la Brigada, fortaleciendo la apropiación del rol, el sentido de responsabilidad y la cultura de prevención institucional. |
| 2  | Capacitación en camillaje sede administrativa   | Se brindó entrenamiento práctico para el traslado seguro de lesionados, mediante técnicas de camillaje, uso adecuado de equipamiento y activación de procedimientos básicos de atención en emergencia.  |
| 3  | Capacitación en manejo de extintores  | Se fortalecieron conocimientos y habilidades en el uso, selección y operación de extintores, orientadas al control inicial de incendios y reducción del riesgo asociado al fuego.   |
| 4  | capacitación conformación (funciones) Brigada de Emergencias  | Se socializó la estructura, roles y responsabilidades de la Brigada, con el fin de asegurar una articulación adecuada de funciones en la atención de situaciones de emergencia.   |
| 5  | Reunión para formalizar Brigada de Emergencias  | Se formalizó la Brigada de Emergencias mediante acta institucional, en la cual se definieron funciones, responsabilidades y se establecieron acuerdos operativos para su conformación oficial.  |
| 6  | Aplicación de test psicológico para determinar perfil y rol en brigada  | Se aplicó un test de afrontamiento para identificar competencias individuales, habilidades y características personales de los participantes, con el fin de asignar funciones específicas acordes al perfil brigadista.   |
| 7  | Entrenamiento en pista de obstáculos  | Se fortalecieron capacidades físicas, coordinación y respuesta operativa en escenarios controlados, mediante la participación en una pista de entrenamiento ubicada en Subachoque, Cundinamarca, asignada por la ARL, simulando condiciones reales de emergencia.                             |
| 8  | Capacitación en manejo de enfermedades de aparición súbita (EAS)  | Se realizó taller teórico-práctico donde se proporcionaron herramientas para el reconocimiento y manejo inicial de emergencias como síntope, convulsiones o shock, garantizando atención básica oportuna.   |
| 9  | Reunión Brigada Sede Administrativa: Reconocimiento rutas de evacuación y preparación simulacro de evacuación | Se realizó reconocimiento de rutas de evacuación, zonas seguras y puntos de encuentro para la preparación del simulacro institucional.  |
| 10 | Reunión Brigada Plaza de artesanos: Reconocimiento rutas de evacuación y preparación simulacro de evacuación. | Se verificaron condiciones locativas, rutas de evacuación y puntos de encuentro para fortalecer la logística y operación del simulacro.   |



| #  | ACTIVIDAD EJECUTADA  | OBJETIVO  |
|----|--|---|
| 11 | Formación en auxilios psicológicos en emergencias                | Se desarrollaron competencias para brindar contención emocional, primeros auxilios psicológicos y acompañamiento básico durante situaciones críticas, articulando esta capacitación con el Programa de Salud Mental, quien lideró el proceso formativo.   |
| 12 | Simulacro Distrital de Evacuación                                | Se evaluó la activación del Plan de Emergencias, los tiempos de respuesta y el funcionamiento de la Brigada durante el ejercicio distrital, con la participación de Jornada Escolar Complementaria, Palacio de los Deportes, Parque Palestina, Parque Pavco, Plaza de Artesanos y la Sede Administrativa. |
| 13 | Capacitación en Toma de signos vitales.                          | Se fortalecieron conocimientos y habilidades en la medición y registro de signos vitales como parte del protocolo básico de atención en emergencias.  |
| 14 | Participación en olimpiadas nacionales de brigadas de emergencia | Se promovió el entrenamiento operativo y el trabajo en equipo mediante la participación en la Olimpiada Nacional de Brigadas de Emergencia organizada por la ARL, desarrollada en la pista de entrenamiento Fénix, fortaleciendo la capacidad de reacción ante escenarios simulados.                      |

### Actualización del plan de emergencias, inventario de recursos y responsables

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD cuenta actualmente con tres Planes de Emergencias correspondientes a sus sedes principales: Sede Administrativa, Plaza de Artesanos y Archivo Central. Durante la vigencia 2025, el proceso de actualización se concentró en el Plan de Emergencias de la Sede Administrativa.

El proceso de actualización incluyó la revisión integral de los siguientes componentes:

- Roles, responsabilidades y cadena de comunicación en emergencias.
- Identificación y mapeo de amenazas internas y externas.
- Inventario de recursos disponibles para la atención de emergencias (extintores, botiquines, camillas, radios, señalización y equipos de comunicación interna).
- Rutas de evacuación, puntos de encuentro y zonas seguras.
- Procedimientos de respuesta ante emergencias de origen natural, tecnológico y origen humano.

Los planes de emergencia de las sedes Plaza de Artesanos y Archivo Central se mantienen vigentes y en proceso de seguimiento para su evaluación en la siguiente vigencia, con el fin de continuar fortaleciendo la estandarización de la gestión del riesgo a nivel institucional.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



y asegurar que cada sede cuente con procedimientos actualizados y acordes a sus necesidades operativas.

Este proceso contribuyó a garantizar la continuidad en la implementación del Sistema de Gestión del Riesgo en Emergencias del IDRD y mantener la alineación del Plan de Emergencias con las actividades operativas y los recursos disponibles durante el año 2025.

### **Participación de la Brigada en inspecciones de equipos de atención de emergencias**

Durante la vigencia 2025, la Brigada de Emergencias acompañó el desarrollo de las inspecciones preventivas de los equipos destinados a la atención de incidentes y emergencias, garantizando el adecuado estado de los recursos y su disponibilidad operativa. Las actividades incluyeron:

- Inspección de la camilla de emergencias, evaluando la integridad estructural, condiciones de higiene y ubicación estratégica.
- Inspección de los extintores y gabinetes contra incendio, verificando condiciones físicas, presión, fechas de mantenimiento, accesibilidad, señalización y estado de los gabinetes.
- Inspección del botiquín institucional, para confirmar la disponibilidad de insumos, vigencia de medicamentos y correcta organización de los elementos.

Estas acciones permitieron asegurar que los equipos cuenten con las condiciones necesarias para su activación ante una emergencia y se mantengan operativos conforme a los lineamientos de respuesta institucional.

### **Simulacro Distrital de Evacuación**

El Simulacro Distrital de Evacuación se llevó a cabo el 22 de octubre de 2025, con la participación de los funcionarios, contratistas y la Brigada de Emergencias. El ejercicio permitió evaluar la activación del Plan de Emergencias, la organización de los puntos de encuentro y la coordinación operativa entre los brigadistas y los líderes de evacuación.

Durante el desarrollo del simulacro se logró la activación oportuna de la alerta y el desplazamiento ordenado de los funcionarios y contratistas hacia las zonas seguras. El ejercicio se ejecutó de manera simultánea en varios puntos y escenarios del IDRD, incluyendo Jornada Escolar Complementaria, Palacio de los Deportes, Parque Palestina, Parque Pavco, Plaza de Artesanos y la Sede Administrativa, lo que permitió evidenciar la articulación entre sedes, la comunicación entre los equipos y la efectividad de las rutas de evacuación. A partir del desarrollo de esta actividad se identificaron los siguientes resultados:

Fortalezas:



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



- Activación oportuna de la alarma y del procedimiento de evacuación.
- Desplazamiento adecuado de los servidores públicos y contratistas hacia las rutas y zonas seguras.
- Coordinación entre los brigadistas y líderes de evacuación en el acompañamiento de los servidores públicos y contratistas.
- Ejecución simultánea del simulacro en varias sedes, evidenciando articulación institucional.
- Comunicación efectiva durante el recorrido y orientación hacia los puntos de encuentro.
- Se elaboró y difundió un video institucional previo al simulacro, en el cual se socializó la ruta de evacuación, la salida de emergencia y el punto de encuentro asignado para cada oficina, facilitando la orientación de los servidores públicos y contratistas durante la actividad.

#### Oportunidad de mejora

- Sensibilizar a los servidores públicos y contratistas sobre el cumplimiento de las rutas de evacuación establecidas para evitar desvíos o desplazamientos hacia áreas no autorizadas, garantizando un desplazamiento oportuno en el menor tiempo posible y minimizando el riesgo de afectaciones a las personas durante la evacuación.
- Realizar pruebas adicionales de la alarma en la zona donde se identificaron dificultades de audibilidad.
- Continuar fortaleciendo el reconocimiento previo de rutas en todas las sedes participantes para evitar demoras en el desplazamiento.

#### **Plan de mejora para la gestión de emergencias.**

Con el fin de dar continuidad al proceso de fortalecimiento institucional en materia de emergencias, se definieron las siguientes líneas de acción para la próxima vigencia:

- Actualizar los Planes de Emergencias de las sedes Plaza de Artesanos y Archivo Central.
- Mantener el proceso de capacitación permanente con énfasis en rescate, evacuación, y primeros auxilios.
- Realizar ejercicios de simulación y simulacros que permitan reforzar la apropiación del Plan de Emergencias.
- Efectuar pruebas periódicas del sistema de alarma, señalización y dispositivos de comunicación interna.
- Dar continuidad a las inspecciones de equipos de atención de emergencias, asegurando el registro, trazabilidad y seguimiento de hallazgos.
- Fortalecer el proceso de articulación con el Programa de Salud Mental y otras áreas operativas para ampliar la capacidad institucional de atención.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



Adicionalmente, se identifican dos acciones de mejora específicas para la Brigada de Emergencias:

- Diseñar estrategias que favorezcan una mayor participación de los brigadistas en las capacitaciones y actividades programadas, frente a la baja asistencia evidenciada durante la vigencia.
- Fortalecer la disponibilidad operativa de la Brigada durante situaciones reales de emergencia, considerando que se observó falta de respuesta y disposición en eventos críticos como la inundación presentada en el IDRD.
- Programar la realización del curso de 50 horas en Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los brigadistas durante la vigencia 2026, como acción de fortalecimiento de competencias y alineación con los requerimientos normativos vigentes.

#### 7.12.3.2 EPPS

Durante la vigencia, desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se coordinó la entrega de diversos Elementos de Protección Personal (EPP) a los diferentes programas y áreas, realizando además el seguimiento a su uso adecuado para garantizar su correcta aplicación conforme a los factores de riesgo identificados.

Entregas realizadas:

- Programa Ciclovía: gafas de sol con lentes intercambiables y guantes.
- Programa Bogotá en Bici: pantaloneta, licra institucional, buso morado, sudadera roja, impermeable morado, maleta, guantes, casco, gorra, camiseta, camibuso y Buff.
- Brigada de Emergencias: a los nuevos integrantes se les entregó casco de protección, botas, overol enterizo y chaleco verde.
- Área de Almacén: guantes titanium, overol de dos piezas, botas, guantes anticorte, casco y gafas de protección.
- Área de Mantenimiento: guantes titanium, guantes de nitrilo y caja de tapabocas.
- Subdirección Técnica de Parques: elementos de protección contra caídas, tales como arnés de rescate, anclaje portátil, air-stop, mosquetones, cuerdas, eslingas, freno de cuerda trenzada, poleas dobles y sencillas, entre otros.

#### 7.13 PROGRAMA DE PREVENCION CONTRA CAIDAS

Durante el año 2025, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) realizó la actualización del Programa de Prevención contra Caídas, con el objetivo de fortalecer las



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



medidas de control y reducir la ocurrencia de incidentes relacionados con este riesgo en escenarios deportivos, recreativos y sedes administrativas.

Como parte de esta actualización, se efectuaron ajustes documentales en los formatos y registros asociados, garantizando la estandarización del procedimiento en el sistema de gestión documental. Estas mejoras permiten una mayor trazabilidad en la identificación de condiciones inseguras, la implementación de acciones correctivas y el seguimiento de los controles establecidos.

El programa actualizado contempla:

- Inspecciones periódicas en escenarios y áreas críticas.
- Capacitaciones sobre trabajo seguro en alturas y prevención de caídas.
- Verificación del uso adecuado de elementos de protección personal (EPP).

## 7.14 PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL

Durante el año 2025, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) realizó la actualización del Plan Estratégico de Seguridad Vial, incluyendo ajustes documentales en formatos y registros, y avanzó en la creación de la Política y Objetivos del PESV, alineados con la normatividad vigente y los principios de movilidad segura.

### 1. Creación de Política y Objetivos del PESV

- Formulación de la política institucional IDRD de seguridad vial, alineada con la normatividad vigente, la realidad operacional y los principios de movilidad segura.
- Definición de objetivos estratégicos, orientados a la reducción de incidentes viales, mejora en el comportamiento de los conductores y fortalecimiento del autocuidado.

### 2. Aplicación de Encuestas de Movilidad

- Diseño y ejecución de encuestas dirigidas al personal institucional, con el fin de:
- Conocer los hábitos de desplazamiento.
- Identificar conductas de riesgo en la vía.
- Evaluar el nivel de conocimiento sobre normas de tránsito y seguridad vial.
- Análisis de resultados para retroalimentar el PESV con acciones correctivas y preventivas basadas en evidencia.

### 3. Creación de Formatos Preoperacionales para Vehículos y Bicicletas

- Desarrollo de formatos virtuales estandarizados de inspección preoperacional, aplicables a:



INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



- Vehículos institucionales: verificación de condiciones mecánicas, documentación, elementos de seguridad.
- Bicicletas: revisión de frenos, neumáticos, señalización reflectiva, uso de elementos de protección personal.
- Inclusión de campos de registro, observaciones, validación y trazabilidad documental para fortalecer el control operativo.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



## 8. CAMBIOS EN EL CONTEXTO INTERNO O EXTERNO:

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.

Durante el año 2025, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) registró cinco (5) cambios significativos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los cuales se detallan a continuación:

- 1- El presente cambio tiene como propósito atender al traslado de un grupo de servidores del Ministerio del Deporte a las instalaciones del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, en cumplimiento de los compromisos administrativos establecidos entre ambas entidades. Esta reubicación requiere ajustes en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de garantizar la adecuada gestión de los riesgos laborales en el nuevo entorno y asegurar la continuidad de las condiciones seguras y saludables para los trabajadores involucrados.
- 2- El talento humano del equipo de SST-DH, se reduce de dos contratistas a uno, debido a la finalización del contrato de prestación de servicios de uno de los miembros.
- 3- Reubicar la oficina de la Subdirección Técnica de Contratación, al salón C debido al deterioro físico de las instalaciones en las cuales se encuentran actualmente, mientras se realizan las adecuaciones necesarias.
- 4- Fortalecer el acompañamiento técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de la Subdirección de Recreación y Deporte, mediante la contratación de un profesional especializado que permita mejorar la cobertura, seguimiento y cumplimiento de las actividades del SG-SST en esta área.
- 5- Ajustar los procesos internos relacionados con la realización de exámenes médicos ocupacionales, en cumplimiento de la nueva Resolución 1843 de 2025, que establece lineamientos actualizados para la evaluación de condiciones de salud de los trabajadores, según el riesgo laboral y el tipo de vinculación.



## 9. AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS O DE MEJORA

### Creación de la Mesa SST

Se conformó la Mesa de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrada por líderes y responsables de SST en todas las áreas del Instituto. Este espacio estratégico permite:

Generar seguimiento y compromiso frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Articular el Plan de Trabajo, el Plan de Capacitación y las Inspecciones.

Garantizar la participación en todos los programas del IDRD, fortaleciendo la gestión preventiva, correctiva y de mejora continua.

Aportar a la integración y articulación de las acciones en todos los procesos, asegurando la sostenibilidad del sistema y la cultura de seguridad.

En seguimiento a la revisión, se informa que las acciones correctivas y preventivas identificadas han sido implementadas en un 80%, lo que refleja un avance significativo en la gestión de la accidentalidad. Este progreso evidencia el compromiso institucional con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), especialmente en el Programa de Ciclovía Bogotana, donde se ha observado una mejora sustancial en la reducción de riesgos.

### Principales avances:

- **Implementación de medidas correctivas:** Se han adoptado soluciones orientadas a la capacitación en autocuidado y la aplicación de medidas preventivas frente a la exposición a riesgos viales y afectaciones por terceros, fortaleciendo la seguridad en el programa.
- **Acciones preventivas:** Se han establecido instructivos y desarrollado charlas para prevenir la ocurrencia de incidentes y accidentes, complementadas con capacitaciones y campañas de concientización dirigidas a todos los actores involucrados.
- **Evaluación de efectividad:** Se han realizado evaluaciones periódicas para medir el impacto de las acciones implementadas, permitiendo ajustes oportunos y garantizando la mejora continua.
- **Participación:** Se ha promovido la participación de todos los niveles del Instituto en la implementación y seguimiento de las acciones correctivas y preventivas, consolidando una cultura de seguridad.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



## 10. HALLAZGOS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Durante el año 2025 se realizaron dos auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):

1. Auditoría por parte de la Oficina de Control Interno.
2. Auditoría Externa realizada por la ARL Positiva.

En ambas auditorías no se identificaron no conformidades, lo que evidencia el cumplimiento general de los requisitos del sistema. Sin embargo, se determinaron oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la gestión y garantizar la actualización normativa y la mejora continua.

### 1. Auditoría Oficina de Control Interno

#### Fortalezas

- El IDRD demuestra un sólido compromiso con la implementación del SG-SST, evidenciado por la actualización anual del Plan de Trabajo y la política de seguridad y salud, conforme a la normativa vigente.
- Se ha mantenido un alto nivel de cumplimiento en las actividades de capacitación, con un 100% de avance en varias temáticas, lo que favorece la formación de una cultura de autocuidado y prevención entre los empleados.
- La ejecución de actividades del Plan de Trabajo del SG-SST mostró un avance significativo, alcanzando un cumplimiento alto en la mayoría de las actividades programadas, lo que indica una buena organización y planificación.
- Se evidenció un sistema de monitoreo efectivo que permite realizar seguimiento a las condiciones de trabajo y a la implementación de controles, contribuyendo a la mejora continua del SG-SST.
- Las fortalezas identificadas en el informe resaltan el compromiso del IDRD con la seguridad y salud de sus trabajadores, así como la efectividad de las estrategias implementadas en el SG-SST. A pesar de las áreas de mejora señaladas, el desempeño positivo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo refleja un camino sólido hacia la creación de un entorno laboral seguro y saludable.

#### Oportunidades de Mejora:



- Realizar una revisión de los soportes que dan cumplimiento para algunas actividades del plan SST y los cronogramas capacitación e inspecciones. La falta de éstos no permitió evaluar adecuadamente el cumplimiento de algunos requisitos exigidos en la normatividad vigente. Se recomienda asegurar que cada actividad esté respaldada por los soportes necesarios.

## 2. Auditoría ARL Positiva

- Se recomienda a la Entidad verificar las actualizaciones documentales necesarias conforme a los cambios normativos presentados durante el último año una vez estas queden en firme y se definan los requisitos finales como por ejemplo la Resolución 3461 de 2025 Comité de convivencia y la Resolución 1843 de 2025 para la toma de pruebas de alcoholemia y demás.
- Se recomienda realizar el Reglamento Interno del Comité de Convivencia.
- Se recomienda mantener disponibles documentos que a pesar de no ser de su competencia como los procesos de contratación si deben tenerse disponibles para los procesos de revisión, con el fin de evitar recomendaciones.

## 3. Sistema de Gestión – Aspectos Clave

- Asignación formal del responsable del PESV (Plan Estratégico de Seguridad Vial) y seguimiento a su ejecución.
- Certificación para trabajo en alturas: asegurar la ejecución completa del proceso y la actualización de registros.
- Participación de servidores públicos en procesos de reincidencia y capacitaciones, garantizando cobertura y evidencia documental.
- Compromiso por parte de las subdirecciones para incentivar tanto en contratistas como en servidores la cultura del autocuidado, hábitos de vida saludable, participar en las jornadas de pausas activas, que se desarrollan en cada una de las subdirecciones
- Cumplir los tiempos establecidos para enviar la información solicitada por los profesionales del SG-SST, cuando se reporte un Accidente de trabajo en la plataforma de la ARL POSITIVA
- Generar incentivos para que los servidores y contratistas participen en la brigada de emergencias

## 11. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS

- ✓ Durante el período evaluado, la entidad alcanzó un 98% de cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST, lo que evidencia un alto nivel de madurez, control y alineación con la normatividad vigente, reflejando el compromiso institucional con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.



- ✓ Se logró un avance del 90% en la implementación de la gestión documental del SG-SST, fortaleciendo la trazabilidad, el control de la información y el soporte técnico requerido para auditorías internas, externas y procesos de mejora continua.
- ✓ La implementación de una mesa de trabajo mensual con los profesionales de SST de la entidad se consolidó como una buena práctica de articulación y mejora continua, permitiendo el seguimiento periódico a los planes de acción, la estandarización de criterios técnicos y la toma de decisiones oportunas frente a los riesgos identificados.
- ✓ No obstante, los avances alcanzados, se identifica como aspecto prioritario la designación formal de un responsable del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), requisito indispensable para garantizar su correcta implementación, seguimiento y cumplimiento normativo.

## Recomendaciones para la vigencia 2026

1. Mantener y fortalecer el nivel de cumplimiento del SG-SST, asegurando los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para sostener y mejorar el desempeño alcanzado, con énfasis en la mejora continua del sistema.
2. Continuar con la gestión documental del SG-SST, priorizando la actualización, control y estandarización de procedimientos, registros y evidencias, como soporte fundamental para la toma de decisiones gerenciales y el cumplimiento legal.
3. Formalizar la designación del responsable del PESV, garantizando su liderazgo técnico, articulación con el SG-SST y seguimiento a las acciones de prevención del riesgo vial, reduciendo la exposición a eventos y posibles responsabilidades legales para la entidad.
4. Continuar con la mesa de trabajo mensual como estrategia permanente de gobernanza del SG-SST, fortaleciendo el análisis de indicadores, la gestión de hallazgos y la formulación de acciones preventivas y correctivas con impacto institucional.
5. Reafirmar el compromiso de la Alta Dirección, promoviendo una cultura organizacional de prevención, autocuidado y cumplimiento, que permita avanzar hacia un SG-SST sostenible, efectivo y orientado al bienestar integral de los colaboradores.

Los resultados presentados evidencian un avance sólido del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reflejado en un 98% de cumplimiento de los estándares mínimos, lo cual demuestra el compromiso institucional con el bienestar de nuestros colaboradores y el cumplimiento normativo.

Estos logros, junto con el fortalecimiento de la gestión documental y los espacios de articulación técnica, nos permiten consolidar un sistema cada vez más estructurado. Sin embargo, también nos plantean retos clave para la vigencia 2026, que requieren liderazgo visible y decisiones oportunas, como la asignación de responsables estratégicos y el fortalecimiento de la cultura preventiva.



INSTITUTO DISTRITAL DE  
RECREACIÓN Y DEPORTE  
IDRD



El respaldo de la Alta Dirección es fundamental para que el SG-SST continúe evolucionando como un sistema estratégico, que proteja a la entidad frente a riesgos operativos, legales y reputacionales, y que aporte a la sostenibilidad institucional.

## 12. PLANEACIÓN SG-SST 2026

En el marco del cumplimiento de la normatividad vigente y en alineación con los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se realizó la planeación estratégica para el año 2026, garantizando la participación de los actores clave del sistema.

La sesión contó con la intervención de:

- Líderes y responsables del SG-SST en las diferentes áreas del Instituto.
- Brigada de Emergencias, encargada de la gestión del riesgo y respuesta ante incidentes.
- Presidentes del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Miembros del Comité de Convivencia Laboral.

Este espacio permitió:

- Definir los objetivos y metas del SG-SST para 2026, en concordancia con la normatividad aplicable y los cambios regulatorios recientes.
- Articular el Plan Anual de Trabajo, el Plan de Capacitación, y el Programa de Inspecciones, asegurando la integración con los demás programas institucionales.
- Establecer mecanismos de seguimiento y control, orientados a la mejora continua y la prevención de riesgos laborales.
- Fortalecer la cultura de seguridad y salud, promoviendo la participación y el compromiso de todos los niveles del IDRD.

La planeación se desarrolló bajo los principios de participación, transparencia y mejora continua, asegurando que las acciones proyectadas contribuyan al cumplimiento normativo y a la protección integral de los servidores públicos y contratistas.

### 12.1 PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026



| CICLO     | ITEMS | ACTIVIDAD PROGRAMADA   | RESPONSABLES                                      | Estado | PLANIFICACION 2026 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |         |
|-----------|-------|--|---|--------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
|           |       |  |   |        | ENE                | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | TOT ACT |
| VERIFICAR | 18    | Implementar programa de inspecciones   | Área de Desarrollo Humano                         | P      | 1                  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 12      |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 19    | Implementar el programa de estilos de vida saludable   | Área de Desarrollo Humano / Sandra /Enfermera     | P      |                    |     |     | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     | 1       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 20    | Implementar el programa de Protección contra caídas  | Área de Desarrollo Humano                         | P      |                    |     |     |     |     | 1   |     |     |     |     |     | 1   | 2       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| ACTUAR    | 21    | Implementar del Plan Estratégico de Seguridad Vial   | Área de Desarrollo Humano                         | P      |                    |     |     |     | 1   |     |     |     |     |     |     |     | 1       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 22    | Celebración de la Semana de la Salud Mental  | Área de Desarrollo Humano / Mónica SALUD MENTAL - | P      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     | 1   |     |     | 1       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 23    | Realizar seguimiento y acompañamiento mesa SST   | Área de Desarrollo Humano /Mónica                 | P      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     | 1   |     |     | 1       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| VERIFICAR | 24    | Rendición de cuentas (Comunicar resultados SST.)   | Área de Desarrollo HumanoMesa SST                 | P      | 1                  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 12      |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 25    | Registrar ausentismo por accidentes de trabajo, por enfermedad laboral, por enfermedad común                                 | Área de Desarrollo Humano / MONICA                | P      | 1                  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 12      |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 26    | Registrar accidentalidad por accidentes de trabajo, por enfermedad laboral, por enfermedad común                             | Área de Desarrollo Humano / MONICA                | P      | 1                  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 12      |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| ACTUAR    | 27    | Revisar y actualizar la documentación asociada al SG-SST de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 | Área de Desarrollo Humano                         | P      |                    |     | 1   |     |     |     | 1   |     |     | 1   |     |     | 3       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 28    | Hacer seguimiento sobre las afiliaciones a la ARL en su estatus  | Área de Desarrollo Humano                         | P      | 1                  | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 12      |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 29    | 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      |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| VERIFICAR | 30    | Realizar la Evaluación anual de estándares de SST  | Área de Desarrollo Humano                         | P      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 1   |     | 1       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 31    | Presentar el informe de rendición de cuentas y revisión por la dirección del SG-SST  | Área de Desarrollo Humano                         | P      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     | 1   |     |     | 1       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 32    | Realizar seguimiento a los casos de AT a través de las mesas laborales   | Área de Desarrollo Humano                         | P      | 1                  |     | 1   |     | 1   |     | 1   |     | 1   |     | 1   |     | 6       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| ACTUAR    | 33    | 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      |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 34    | Realizar auditoría de cumplimiento al SG-SST anual   | Área de Desarrollo Humano                         | P      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     | 1   |     |     | 1       |
|           |       |  |   | E      |                    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
|           | 35    | Seguimiento implementación medidas de Intervención,  | Área de Desarrollo Humano                         | P      |                    |     |     |     |     |     |     | 1   |     |     | 1   |     | 2       |

## **12.2 CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2026**









## 12.3 CRONOGRAMA DE INSPECCIONES 2026



| TEMA DE LA INSPECCION | RESPONSABLES (S)   | PROGRAMA AL QUE APLICA                              | Modalidad                            | ESTADO                        | PLANIFICACION |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |         |
|-----------------------|--|---|--------------------------------------|-------------------------------|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
|                       |  |   |                                      |                               | ENE           | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | TOT ACT |
| 17                    | Inspección de señalización de seguridad y rutas de evacuación PLAZA DE ARTEZANOS                 | Área SST<br>Brigadistas / Nataly Aguilar            | EMERGENCIAS - GESTIÓN DE AMENAZAS    | Presencial                    | P             |     |     | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     | 1       |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 18                    | Inspección de planes de emergencia   | Área SST<br>Brigadistas<br>PARQUES / Nataly Aguilar | EMERGENCIAS - GESTIÓN DE AMENAZAS    | Presencial                    | P             |     |     |     |     |     | 1   |     |     |     |     |     | 1       |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 19                    | Inspecciones de equipos de atención contra emergencia DEA  | Área SST<br>Brigadistas                             | EMERGENCIAS - GESTIÓN DE AMENAZAS    | Presencial<br>(Reg - Virtual) | P             |     |     |     | 1   |     |     |     |     |     | 1   |     | 2       |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 20                    | Inspecciones de equipos de atención contra emergencia camilla sede administrativa                | Área SST<br>Brigadistas<br>PARQUES                  | EMERGENCIAS - GESTIÓN DE AMENAZAS    | Presencial                    | P             | 1   |     |     |     |     | 1   |     |     |     |     | 1   | 3       |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 21                    | Inspecciones de equipos de atención contra emergencia extintores - gabinetes sede administrativa | Área SST<br>Brigadistas                             | EMERGENCIAS - GESTIÓN DE AMENAZAS    | Presencial                    | P             |     | 1   |     |     |     |     | 1   |     |     | 1   |     | 3       |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 22                    | Inspecciones de equipos de atención contra emergencia botiquín sede administrativa               | Área SST<br>Brigadistas                             | EMERGENCIAS - GESTIÓN DE AMENAZAS    | Presencial                    | P             | 1   |     |     |     |     | 1   |     |     |     |     | 1   | 3       |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 23                    | Inspecciones de condiciones de rutas de evacuación plaza de artesanos                            | Área SST<br>Brigadistas /Nataly Aguilar             | EMERGENCIAS - GESTIÓN DE AMENAZAS    | Presencial                    | P             |     |     |     |     |     | 1   |     |     |     |     |     | 1       |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 24                    | Inspecciones de equipos de atención contra emergencia camilla - DEA - botiquín                   | SST- enfermera escenarios                           | EMERGENCIAS - GESTIÓN DE AMENAZAS    | Presencial                    | P             | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 12      |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 25                    | Inspección periódica de equipos de protección contra caídas ente certificador                    | Área SST  | PROGRAMA DE PREVENCIÓN CONTRA CAÍDAS | Presencial                    | P             |     |     |     | 1   |     |     |     | 1   |     |     |     | 2       |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 26                    | Inspección de verificación condiciones Centro de entrenamiento de Alturas                        | Área SST - IDRD                                     | PROGRAMA DE PREVENCIÓN CONTRA CAÍDAS | Presencial                    | P             |     |     |     |     |     |     |     |     | 1   |     |     | 1       |
|                       |  |   |                                      |                               | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0       |
| 27                    | Inspecciones anual   | Ente certificado                                    |                                      | Presencial                    | P             |     |     |     |     |     |     |     |     | 1   |     |     | 1       |



| TEMA DE LA INSPECCION     | RESPONSABLES (S)  | PROGRAMA AL QUE APLICA               | Modalidad                            | ESTADO                     | PLANIFICACION |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |          |            |  |  |  |  |
|---------------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|------------|--|--|--|--|
|                           |   |                                      |                                      |                            | ENE           | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | TOT ACT  |            |  |  |  |  |
|                           | protección contra caídas y sistemas de acceso JEC   | PROGRAMA DE PREVENCIÓN CONTRA CAÍDAS |                                      | E                          |               |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0        |            |  |  |  |  |
| 28                        | Inspecciones semestral protección contra caídas y sistemas de acceso                          | coordinador de alturas               | PROGRAMA DE PREVENCIÓN CONTRA CAÍDAS | Presencial                 | P             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0        |            |  |  |  |  |
|                           |   |                                      |                                      |                            | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0        |            |  |  |  |  |
| 29                        | Inspecciones de Pre - uso para equipos de protección contra caídas y sistemas de acceso       | Área SST - Colaborador               | PROGRAMA DE PREVENCIÓN CONTRA CAÍDAS | Presencial                 | P             |     |     |     | 1   |     | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 8        |            |  |  |  |  |
|                           |   |                                      |                                      |                            | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0        |            |  |  |  |  |
| 30                        | Inspección de áreas de tránsito, y circulación de actores viales                              | Área SST CONSTRUCCIONES PARQUES      | PESV                                 | Presencial                 | P             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 1   | 1        |            |  |  |  |  |
|                           |   |                                      |                                      |                            | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0        |            |  |  |  |  |
| 31                        | Inspección de carpetas de los vehículos cuenten con los documentos exigidos por la resolución | Área SST CONSTRUCCIONES PARQUES      | PESV                                 | Presencial                 | P             |     |     | 1   |     |     |     |     |     | 1   |     |     | 2        |            |  |  |  |  |
|                           |   |                                      |                                      |                            | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0        |            |  |  |  |  |
| 32                        | Inspecciones de Pre - uso para vehículos - bicicletas   | Colaborador                          | PESV                                 | Presencial (Reg - Virtual) | P             | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 11       |            |  |  |  |  |
|                           |   |                                      |                                      |                            | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0        |            |  |  |  |  |
| 33                        | Inspección de puesto de trabajo IPT   | ARL                                  | RIESGO OSTEOMUSCULAR                 | Virtual                    | P             | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 11       |            |  |  |  |  |
|                           |   |                                      |                                      |                            | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0        |            |  |  |  |  |
| 34                        | Análisis tendencial - Inspecciones de Seguridad   | Área SST                             | PROCEDIMIENTO Y PRACTICAS SEGURAS    | Presencial                 | P             |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 1   |     | 1        |            |  |  |  |  |
|                           |   |                                      |                                      |                            | E             |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | 0        |            |  |  |  |  |
| <b>Total, programados</b> |   |                                      |                                      |                            | P             | 8   | 9   | 10  | 9   | 10  | 11  | 11  | 11  | 9   | 9   | 10  | 7        | <b>114</b> |  |  |  |  |
| <b>Total, ejecutados</b>  |   |                                      |                                      |                            | E             | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | <b>0</b> | <b>0</b>   |  |  |  |  |