

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST del Instituto Distrital de Recreación y Deporte para la vigencia 2024”

**EL DIRECTOR GENERAL
DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE**

En uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las que le confiere la Resolución 006 de 2017 de la Junta Directiva del IDRD, la Resolución 788 de 2019, y

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 1562 de 2012 *“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”*, la salud ocupacional se entenderá como: *“Seguridad y Salud en el Trabajo, definida 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”*.

Que de conformidad con el numeral 7, del artículo 2.2.4.6.8, del Capítulo 6, del Decreto 1072 de 2015 *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamiento del Sector Trabajo”*, es obligación de los empleadores entre otras:

“Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”.

Que el artículo 1 del Decreto 612 de 2018 de la Función Pública, *“Por la cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado”*, establece que el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar integrado al Plan de Acción de cada vigencia y publicarse en la página web de la Entidad a más tardar el 31 de enero de cada año.

Que el artículo 16, del Capítulo III, de la Resolución 312 de 2019, *“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST”*, las empresas o entidades con más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV ó V deben: *“Diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST”*.

Que el presente Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2024, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2023 – 2024.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST del Instituto Distrital de Recreación y Deporte para la vigencia 2024”

ARTÍCULO 1. Adoptar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, para la vigencia 2024, el cual forma parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2. Implementar y evaluar el presente Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST adoptado mediante la presente Resolución, a través de la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera, el Área de Desarrollo Humano, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y en general de todos los funcionarios y contratistas de la Entidad como responsables de este.

ARTÍCULO 3. La presente Resolución deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, especialmente la Resolución 055 del 23 de enero de 2023, emitidas por el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD.

ARTÍCULO 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D.C. el día 29-01-2024



DANIEL ANDRÉS GARCÍA CAÑÓN
Director General

Proyectó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado 222 – 07 – Área de Desarrollo Humano

Revisó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano

Aprobó: Juan Carlos Rodríguez Waltero – Subdirector Administrativo y Financiero

Vo.Bo.: Gabriel Lagos Medina – Secretario General 



INSTITUTO DISTRITAL DE
RECREACIÓN
Y DEPORTE



PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2024



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 ALVAREZ LLINAS
Profesional Especializada 222 - 07
Área de Desarrollo Humano

Enero de 2024

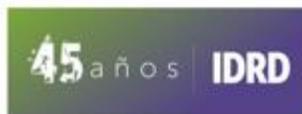


TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	NUESTRA ENTIDAD	3
2.1	Misión	3
2.2	Visión	3
2.3	Objetivos Estratégicos	3
2.4	Organigrama.....	3
2.5	Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	4
2.6	Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.....	5
2.7	Política de Seguridad Vial	6
2.8	Objetivos del Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	7
2.9	Mapa de Procesos.....	7
2.10	Valores Organizacionales.....	8
3.	MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.....	8
4.	OBJETIVOS.....	12
4.1	Objetivo General	12
4.2	Objetivos Específicos.....	12
5.	BENEFICIARIOS	12
6.	RESPONSABLES.....	12
7.	PRESUPUESTO.....	17
8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	17
9.	PROGRAMAS DE GESTIÓN	30
10.	INDICADORES	31
11.	CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023...	34
12.	Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.



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 el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de la entidad.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para su efecto, la Entidad aborda la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

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

Generar y fomentar espacios para la recreación, el deporte, la actividad física y la sostenibilidad de los parques y escenarios, mejorando la calidad de vida, el sentido de pertenencia y la felicidad de los habitantes de Bogotá D.C.

2.2 Visión

En el 2038, el IDRD logrará que la mayor parte de la población bogotana realice actividad física y acceda al deporte y la recreación con enfoque diferencial e incluyente, con una infraestructura de parques y escenarios innovadora, accesible y sostenible, que genere bienestar, salud física y mental. Bogotá será campeona en deporte convencional y paralímpico a nivel nacional.

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.

- Aportar en la transformación de conductas de la ciudadanía a través de la actividad física, la recreación y el deporte, principalmente en los valores de confianza, solidaridad, trabajo en equipo y apropiación del espacio público.
- Aumentar los niveles de la actividad física de los habitantes de Bogotá contribuyendo en la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles y mentales.
- Desarrollar acciones para la reactivación económica del sector del deporte, la actividad física y la recreación mediante el desarrollo del clúster.
- Desarrollar acciones innovadoras en los parques para su sostenibilidad y adaptación al cambio climático y mejorar la capacidad instalada de los parques y equipamientos de Bogotá para competencias deportivas nacionales e internacionales.
- Fortalecer la eficiencia administrativa como eje del desarrollo de la entidad a través del uso de la tecnología y la articulación e implementación de sistemas de información.

2.4 Organigrama



2.5 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD como entidad que genera y fomenta espacios y actividades para la recreación, el deporte y la actividad física en el Distrito Capital, Trabajamos con el fin de satisfacer las necesidades de nuestros usuarios, ciudadanos, contratistas, funcionarios y las demás partes interesadas pertinentes; así mismo reconocemos nuestro talento humano como el capital más importante en la entidad, por lo tanto son parte integral de nuestro SG-SST a través de procesos de consulta y participación.



El Instituto establece sus procesos bajo el enfoque de mejoramiento continuo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En nuestras prioridades se encuentra el compromiso frente a la implementación y el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), encaminados a propender por el bienestar físico, mental y social de los colaboradores, funcionarios y contratistas, minimizando la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, con el apoyo de la dirección. Esta política tiene como propósito:

- Cumplir con las normas legales vigentes en Colombia en materia de riesgos laborales y otros requisitos aplicables
- Identificar los Peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, para todos los lugares de trabajo.
- Atender y dar respuesta sobre las necesidades relacionadas con la gestión del riesgo biológico en el marco de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID-19
- Dar formación e información necesaria a los funcionarios y contratistas, sobre los riesgos ocupacionales a los cuales se encuentran expuestos y los controles implementados

Como parte de nuestro compromiso se destinarán los recursos físicos, humanos y tecnológicos requeridos, para el desarrollo y evaluación de las actividades del SG-SST, encaminadas a prevenir accidentes y enfermedades laborales que generen ambientes de trabajo saludables y seguros

2.6 Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas

EL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACION Y DEPORTE – IDR con el fin de asegurar un ambiente de trabajo adecuado y seguro, promueve la protección de la salud y bienestar de sus colaboradores mediante la implementación de una política de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas; esto con el fin de promover estilos de vida saludable, prevenir los efectos nocivos sobre la sociedad, el ambiente y las personas, y generar bienestar en los funcionarios y contratistas; 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.

El IDR establece las siguientes disposiciones:

- Se prohíbe de manera estricta a los funcionarios y contratistas presentarse al sitio de trabajo, o cualquiera de los lugares o instalaciones en donde preste 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 instalaciones de la entidad, en horas laborales.
- Está prohibido el consumo de tabaco, bien sean cigarrillos, cigarrillos eléctricos o vapeadores, en todos los lugares utilizados por las personas durante el desempeño de su labor o trabajo, incluyendo todos los lugares conexos o anexos como lugares destinados para la recreación y el deporte.



- El Instituto realizara 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 IDR D se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones, mediciones, pruebas de detección de alcohol y drogas al personal que desarrolla actividades laborales, sin importar su tipo de vinculación.
- La participación de los colaboradores independiente de su forma de contratación, en los programas de sensibilización y capacitación que promuevan el cumplimiento de la Política para la Prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas es de obligatorio cumplimiento, es responsabilidad directa de los funcionarios y contratistas velar por su propio bienestar y cuidar de su salud

2.7 Política de Seguridad Vial

El INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - IDR D, en concordancia con lo establecido en la Ley 1503 de 2011, la Resolución 1565 de 2014 y/o demás normas que le adicionen o modifiquen; se compromete a generar, promover e implementar actividades que fomenten la seguridad vial, en relación a su rol en la vía como funcionarios y contratistas, las responsabilidades que ello representa para hacer una movilidad segura, construyendo políticas y programas encaminados a la prevención de incidentes y accidentes de tránsito.

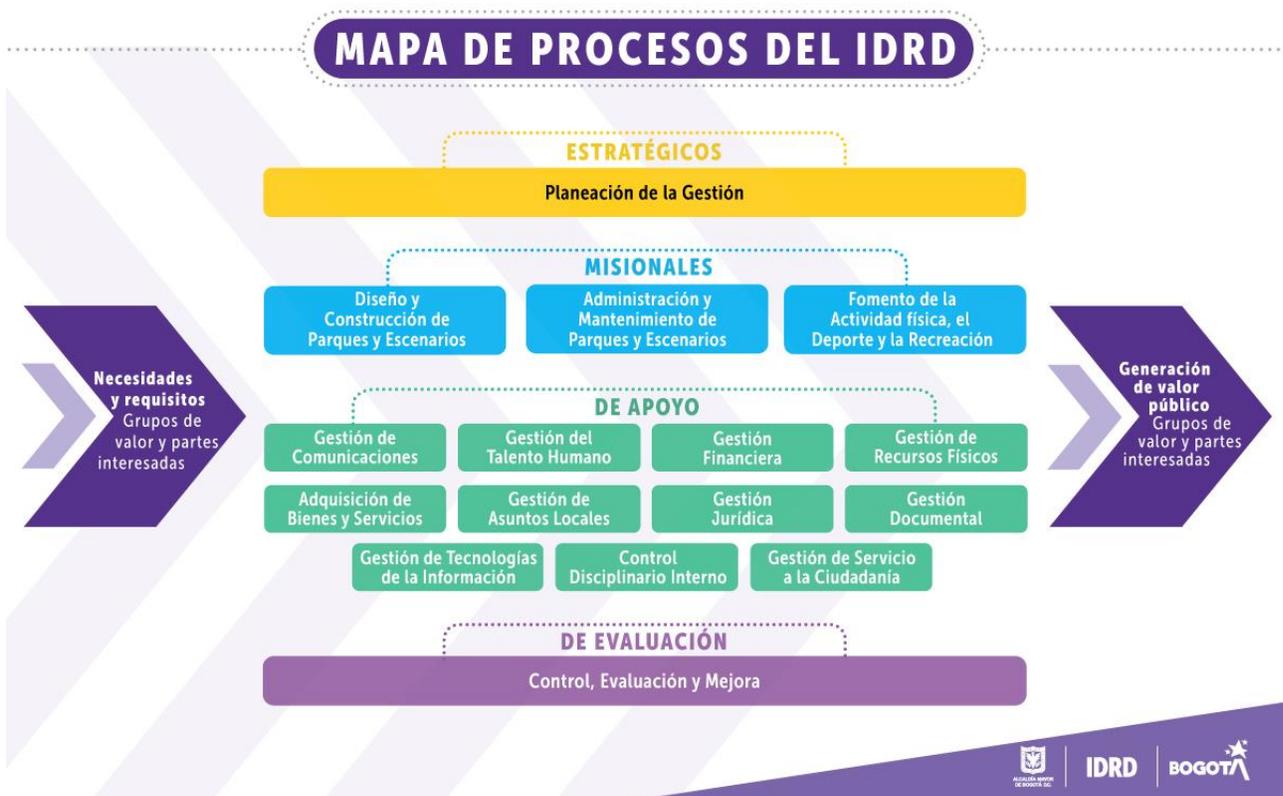
Teniendo en cuenta lo anterior, se compromete a:

- Fomentar una cultura de comportamiento seguro en la vía, a fin de prevenir accidentes de trabajo en el desarrollo de las actividades laborales que pueden afectar la salud física y mental de los funcionarios y contratistas que por algún motivo deben hacer uso de los vehículos institucionales y/o realizar actividades fuera de las instalaciones.
- Destinar 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 involucrados, los requisitos, procedimientos, programas y demás actividades establecidas en el mismo.
- Solicitar la presentación de reportes documentales a sus contratistas y/o proveedores de transporte; que permitan conocer el nivel de cumplimiento de los involucrados y responsables directos del PESV en la implementación y generación de acciones de mejora, mediante la supervisión de dichos contratos.
- Revisar periódicamente el PESV, a fin de actualizar y mejorar continuamente, teniendo en cuenta la legislación, normatividad técnica, resultado de auditorías internas y externas que corresponda, resultados de los indicadores de gestión y demás concordantes y aplicables a las actividades económicas y laborales asociadas al INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - IDR D.

2.8 Objetivos del Sistema De Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Asegurar la actualización de la normatividad colombiana y otros requisitos aplicables
- Identificar y valorar los riesgos estableciendo sus respectivos controles
- Implementar mecanismos de consulta y participación al interior de la organización
- Implementar actividades para el bienestar físico, mental y social de los colaboradores
- Implementar los recursos físicos, humanos y tecnológicos suficientes para el desarrollo del SGSST asignados
- Atender y dar respuesta sobre las necesidades relacionadas con la gestión del riesgo biológico en el marco de la Pandemia por el nuevo Coronavirus COVID-19.
- Actualizar, desarrollar e implementar las mejoras requeridas en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

2.9 Mapa de Procesos





2.10 Valores Organizacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D, 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 IDR D:

- **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. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

En Colombia, existe numerosa normatividad referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que a continuación, se menciona la legislación más relevante en la materia:

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.

Ley 9 /1979
Medidas Sanitarias

Decreto 1295/1994
Sistema Riesgos Profesionales

Ley 1562/2012
Sistema General de Riesgos Laborales

Decreto 723/2013
SGRL personas vinculadas a través de
un contrato formal de prestación de
servicios

Decreto 1072/2015
Sistema de Gestión de Seguridad y
Salud en el Trabajo

Resolución 312/2019
Estándares Mínimos del SG SST

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

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Comité de Convivencia Laboral: Es un grupo de funcionarios, conformado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 de 2012.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST: Es un grupo de funcionarios, conformado por representantes del empleador y representantes de los trabajadores que contribuyen a la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Entidad, a través de actividades de promoción, información y divulgación. El COPASST debe garantizar que los riesgos de enfermedad y accidentes derivados del trabajo sean reducidos al mínimo posible.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015)

COVID 19: Es una enfermedad respiratoria aguda causada por el nuevo coronavirus SARS-COV2

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015)

Enfermedad laboral: Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Epidemia: Se da cuando una enfermedad se propaga activamente debido a que el brote se descontrola y se mantiene en el tiempo de esta forma aumenta el número de casos en un área geográfica concreta.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1072 de 2015)

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015)

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072 de 2015)

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-



SST. (Decreto 1072 de 2015)

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015)

Pandemia: Se llama a la propagación mundial de una nueva enfermedad

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015)

Profesiograma: Es un documento técnico administrativo que define las aptitudes y capacidades que se requieren para ocupar un puesto de trabajo, teniendo en cuenta las funciones, los factores de riesgo a los que puede estar expuesto el trabajador y los exámenes ocupacionales que se requieren para evaluar dichas aptitudes.

Programa de Vigilancia Epidemiológico: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015)

SARS-CoV2: Es un nuevo coronavirus identificado como la causa de la enfermedad COVID-19 que comenzó en Wuhan china a fines de 2019 y se ha diseminado por todo el mundo

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. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Proteger la salud y seguridad de los funcionarios y contratistas, a través de la implementación de controles para mitigar los factores de riesgos identificados, dando cumplimiento a los requisitos legales y otros aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2 Objetivos Específicos

- Garantizar un mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la entidad a través de la prevención de enfermedades y accidentes laborales generados por las actividades y procesos desarrollados.
- Cumplir la legislación ambiental aplicable en seguridad y salud a la entidad, así como las demás normas, convenios y otros suscritos.
- Propiciar un ambiente de trabajo sano orientado al autocuidado.
- Controlar y mejorar las características claves de operación asociadas a los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. BENEFICIARIOS

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

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:

1. 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.
2. Definir responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles.
3. 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.

4. Velar por el cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Adoptar y firmar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de los funcionarios y contratistas, así como los representantes de los diferentes Comités que tratan temas relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. 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
8. Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la entidad.
9. 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 IDR:

1. 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.
2. Velar por el cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los funcionarios y/o contratistas.
4. 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.
5. 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.
6. Implementar medidas eficaces que garanticen la participación de los funcionarios y contratistas, así como los representantes de los diferentes Comités que tratan temas relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. 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
8. 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 IDR:

1. 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.
2. Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a funcionarios, contratistas, supervisores y directivos de la entidad.
 3. 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.
 4. 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.
 5. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal en cada área o sección de la entidad e informar a la administración sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
 6. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los funcionarios y contratistas, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
 7. Servir como organismo de coordinación entre la administración, los funcionarios y contratistas en la solución de los problemas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 8. Realizar reuniones mensuales y mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.
 9. 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 IDR:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por los funcionarios en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. 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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. 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.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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.
8. 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.

9. 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.
10. 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

De conformidad con el Plan de Emergencias y Contingencias del IDR, entre otras, es responsabilidad de la Brigada de Emergencias:

Comandante de Brigada

ANTES DE LA EMERGENCIA	DURANTE LA EMERGENCIA	DESPUES DE LA EMERGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de procedimientos para simulacros y simulaciones. • Participar en reuniones y capacitaciones. • Dar apoyo administrativo y estratégico a los Planes de contingencias y Planes de acción. • Establecer relación permanente con las máximas directivas. • Presentar Presupuestos debidamente sustentados que garanticen la buena marcha del Plan • Mantener informadas a las directivas sobre las diferentes acciones que contempla el Plan de Emergencias. • Promover la Participación de los Trabajadores en las diferentes capacitaciones de emergencias y seguridad que se programen al interior de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la evaluación de la emergencia. • Coordinación y dirigir las tareas para controlar la emergencia. • Asegurar disponibilidad de comunicación con la Brigada. • Activar la cadena de llamadas del Comité de Emergencias. • Recoger toda la información relacionada con la emergencia. • Realizar contacto con las instituciones de ayuda externa. • Facilitar la consecución de recursos no existentes en la empresa • Presentar el informe del siniestro al comité de emergencia y COPASST • Coordinar las acciones de la brigada en la zona de la emergencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar actividades de recuperación y reacondicionamiento de la operación. • Informar la finalización de la emergencia y/o reactivación de labores, con base al concepto de las entidades de apoyo. • Participar en las actividades de evaluación de la emergencia. • Realizar un informe general de la situación.

Brigada Incendios

ANTES DE LA EMERGENCIA	DURANTE LA EMERGENCIA	DESPUES DE LA EMERGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Participar en capacitación y simulacros. • Inspección periódica de extintores. • Reporte de condiciones especiales. (prevención) 	<ul style="list-style-type: none"> • Control y supresión de Conatos de incendio hasta donde su seguridad no se exponga. • Evaluar permanentemente la Seguridad • Servir como soporte de grupos externos de apoyo - bomberos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Al regresar a su área evaluar las condiciones de seguridad y reportarlas. • Participar en la evaluación del evento. • Realizar evaluación de las condiciones de los equipos contra incendio.

Brigada Evacuación

ANTES DE LA EMERGENCIA	DURANTE LA EMERGENCIA	DESPUES DE LA EMERGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Participar en capacitación y simulacros. • Reporte de condiciones especiales • Inspección mensual de vías de evacuación. • Inspección mensual de sistema de alarma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar instrucciones a las personas para iniciar la evacuación. • Guiar a las personas al sitio de reunión. • Salir al final para confirmar que no queden personas atrapadas. • Verificar listados y conteo en el sitio de reunión. • Mantener al grupo junto hasta recibir otra orden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Al regresar a su área evaluar las condiciones de seguridad y reportarlas. • Participar en la evaluación del evento. • verificar el estado final de los sistemas y equipos de protección- • Participar en el reacondicionamiento de equipos y áreas.

Brigada Primeros Auxilios

ANTES DE LA EMERGENCIA	DURANTE LA EMERGENCIA	DESPUES DE LA EMERGENCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Participar en capacitación y simulacros. • Reporte de condiciones especiales. • Inspección periódica de equipos de emergencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instalar Área de Concentración de Víctimas. • Prestar primeros auxilios. • Controlar la emergencia hasta donde su seguridad no se exponga. • Servir de soporte para grupo externo de apoyo – Secretaria de Salud, Cruz Roja, Defensa Civil 	<ul style="list-style-type: none"> • Al regresar a su área evaluar las condiciones de seguridad. y reportarlas. • Participar en la evaluación del evento. • Verificar el estado final de los equipos de emergencia. • Reacondicionamiento de equipos y áreas.

6.6 Jefes inmediatos y supervisores de contrato

Es responsabilidad de los jefes inmediatos y supervisores de contrato del IDR, referente a los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

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

6.7 Funcionarios y Trabajadores Oficiales

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

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por el IDRDR
4. Informar oportunamente al Área de Desarrollo Humano acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas en el plan de capacitación del SG–SST.
6. 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:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo.
3. Informar al Supervisor del Contrato la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por el IDRDR, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Administradora de Riesgos Laborales.
5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
6. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.

6.9 Administradora de Riesgos Laborales

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.9 del Decreto 1072 de 2015, las Administradoras de Riesgos Laborales tienen la responsabilidad de capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST en los aspectos relativos al SG-SST y prestar asesoría y asistencia técnica al IDRDR, los funcionarios y contratistas afiliados, en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado para la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2024, quedara consignado en el Plan Anual de Adquisiciones aprobado y publicado en la plataforma Secop II.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

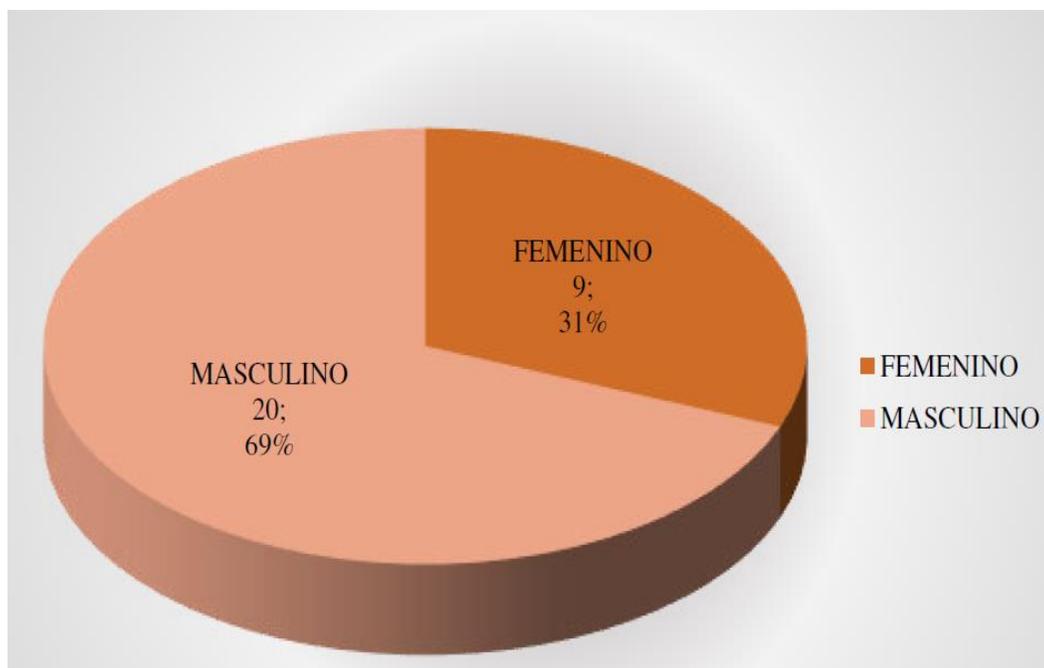
Con el fin de determinar los factores de riesgo presentes en el IDRDR que pueden generar accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población expuesta, se cuenta con una matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la cual se alimenta y actualiza constantemente, teniendo en cuenta la siguiente información:

1. Diagnóstico de condiciones de salud, producto de los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y retiro.
2. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
3. Promover la cultura del reporte de incidentes, actos y condiciones inseguras a través del programa REPORT.
4. Inspecciones de seguridad realizadas
5. Mediciones higiénicas, entre otras
6. Marco normativo

8.1 Diagnóstico de Condiciones de Salud

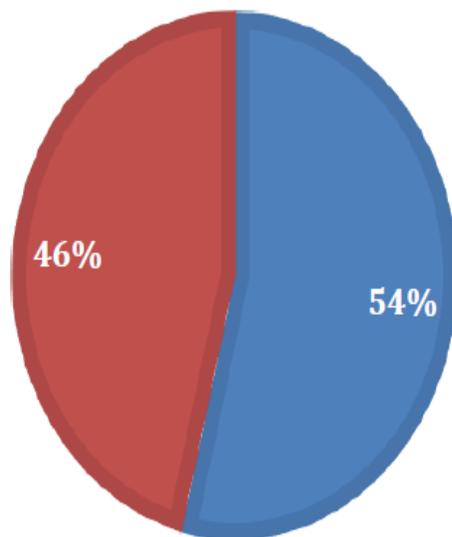
De acuerdo con el Diagnóstico de Condiciones de Salud resultado de los últimos exámenes médicos ocupacionales periódicos, practicados a los funcionarios de planta en la vigencia 2021 - 2022, se evidencia que las patologías y sintomatologías que más se presentan en la población evaluada, se encuentran asociadas a riesgo biomecánico, visual y cardiovascular, teniendo en cuenta que la mayoría de planta de personal del IDRD se encuentra en una edad adulta por encima de los 40 años.

A continuación, se muestra algunas gráficas de las patologías encontradas en las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro practicadas a los funcionarios del IDRD, que se deberán tener en cuenta para establecer las actividades de prevención y promoción en el marco del Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024:

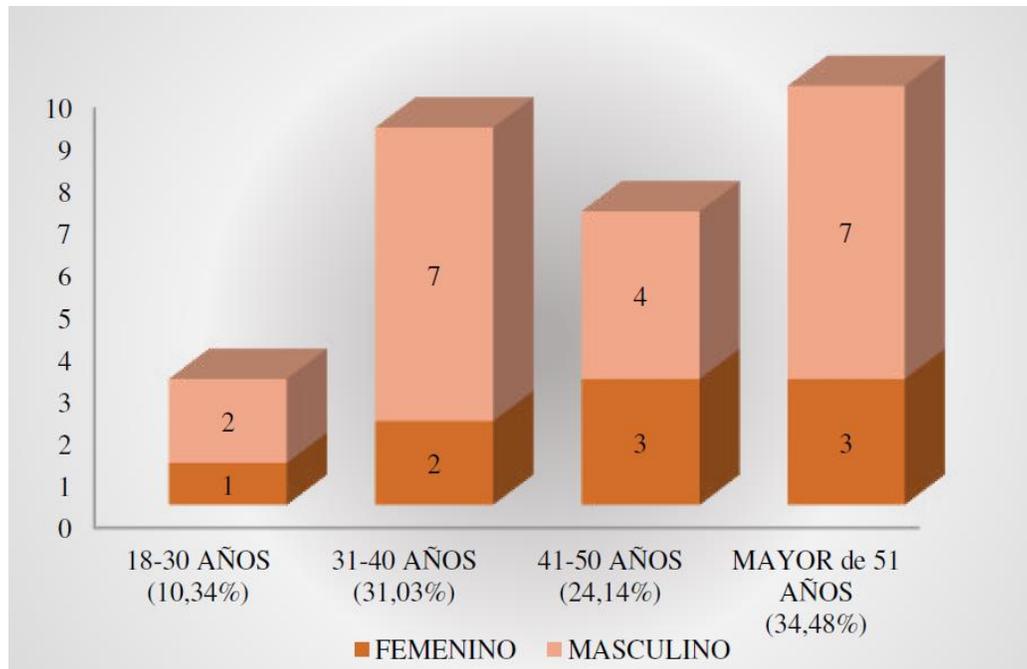


Gráfica No. 1 Distribución según género - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022

■ Masculino ■ Femenino

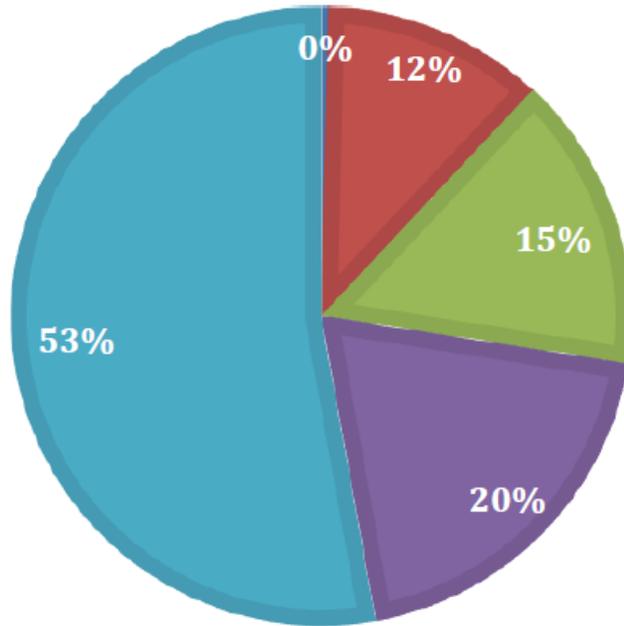


Gráfica No. 2 Distribución según género - CENDIATRA 2021



Gráfica No. 3 Distribución según edad - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022

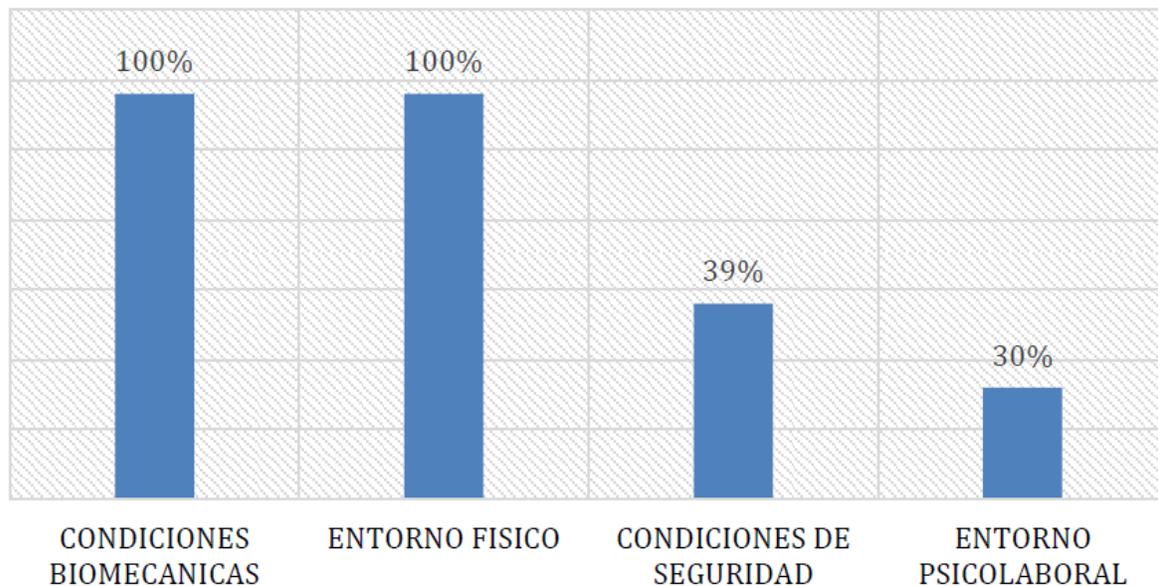
- 18-20 años
- 21-30 Años
- 31-40 Años
- 41-50 Años
- Mayor de 51 Años



Gráfica No. 4 Distribución según edad - CENDIATRA 2021

RIESGO	AGENTE	TOTAL	PORCENTAJE
Físicos	Iluminación	3	13,6%
Químicos	Polvos	1	4,5%
Biomecánicos	Manejo de cargas	1	4,5%
	Posturas forzadas	5	22,7%
	Movimientos repetitivos	21	95,5%
	Video terminal	22	100,0%
	Diseño de puesto	10	45,5%
Psicolaboral	Organización del trabajo	5	22,7%
	Interrelación	8	36,4%
	Humano	7	31,8%
De seguridad	Mecánicos	1	4,5%
	Locativos	19	86,4%

Gráfica No. 5 Distribución según factor de riesgo - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022



Gráfica No. 6 Distribución según factor de riesgo - CENDIATRA 2021

DIAGNÓSTICOS OPTOMÉTRICOS	Nº CASOS	PORCENTAJE
Presbicia	6	85,7%
Astigmatismo	5	71,4%
Degeneraciones y depósitos conjuntivales	3	42,9%
Hipermetropía	1	14,3%
Miopía	1	14,3%

Gráfica No. 7 Distribución según Patología visual encontrada - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022

AUDIOMETRÍA	Nº CASOS	PORCENTAJE
Anormal	9	31,0%
Normal	20	69,0%

Gráfica No. 8 Distribución según resultado audiometría - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022

EXAMEN	NORMAL		ANORMAL		TOTAL
	TOTAL	%	TOTAL	%	
Glicemia	6	85,7%	1	14,3%	7

Gráfica No. 9 Distribución según resultado examen de laboratorio - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022

PRUEBA PSICOSENSOMÉTRICA	TOTAL	PORCENTAJE
Aprobado	7	100%

Gráfica No. 10 Resultado Prueba Psicosensométrica - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022

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

Gráfica No. 11 Distribución según resultados IMC - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022

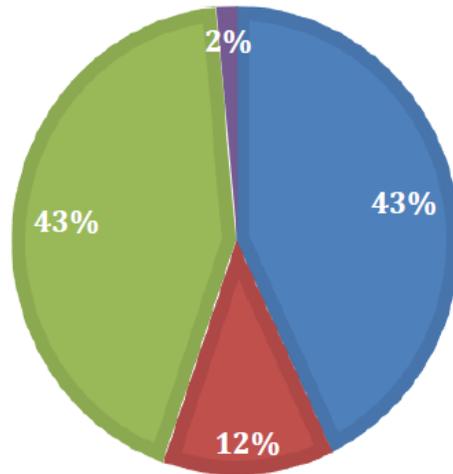
DIAGNOSTICO EXAMEN MÉDICO	Nº CASOS	PORCENTAJE
Venas varicosas de los miembros inferiores sin ulcera ni inflamación	2	6,9%
Hipertensión esencial (primaria)	2	6,9%
Insuficiencia venosa (crónica) (periférica)	2	6,9%
Varices en otros sitios especificados	1	3,4%

Gráfica No. 12 Distribución patologías cardiovasculares encontradas - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022

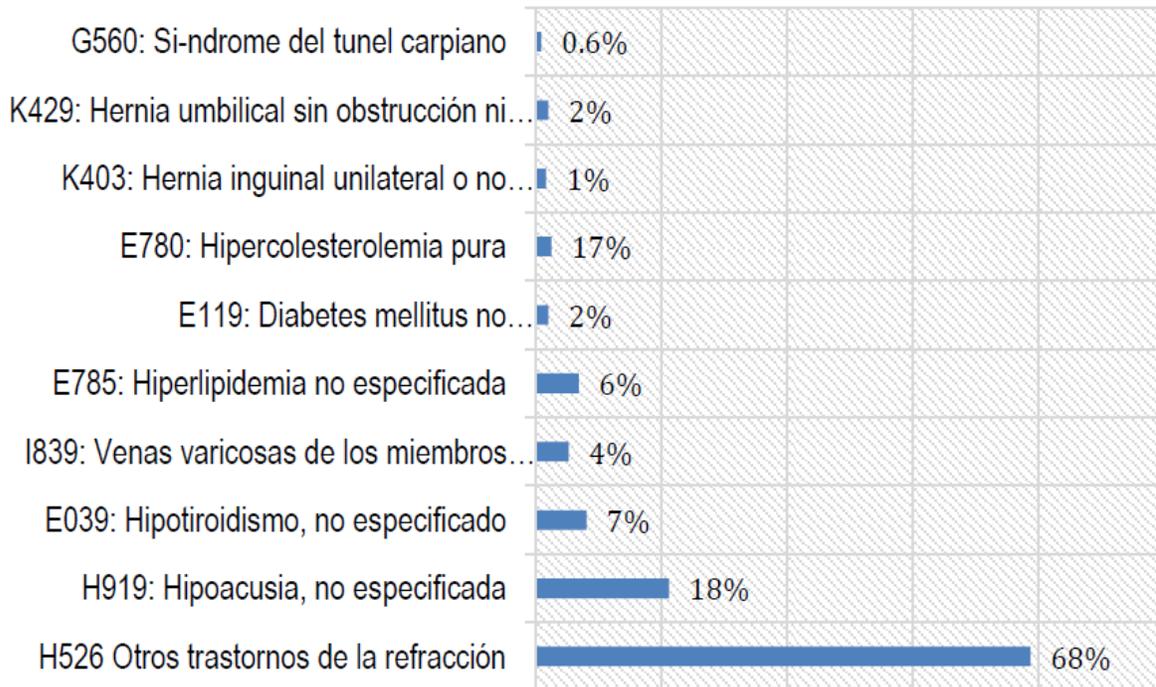
DIAGNOSTICO EXAMEN MÉDICO	Nº CASOS	PORCENTAJE
Escoliosis, no especificada	1	3,4%
Gonartrosis, no especificada	1	3,4%
Quiste sinovial del hueco poplíteo [de Baker]	1	3,4%
Fractura de la diáfisis del radio	1	3,4%
Cifosis postural	1	3,4%

Gráfica No. 12 Distribución patologías osteomusculares encontradas - COMPENSAR Salud Empresarial 2021-2022

■ AUMENTO ANORMAL DE PESO ■ OBESIDAD
 ■ PESO NORMAL ■ PERDIDA ANORMAL DE PESO



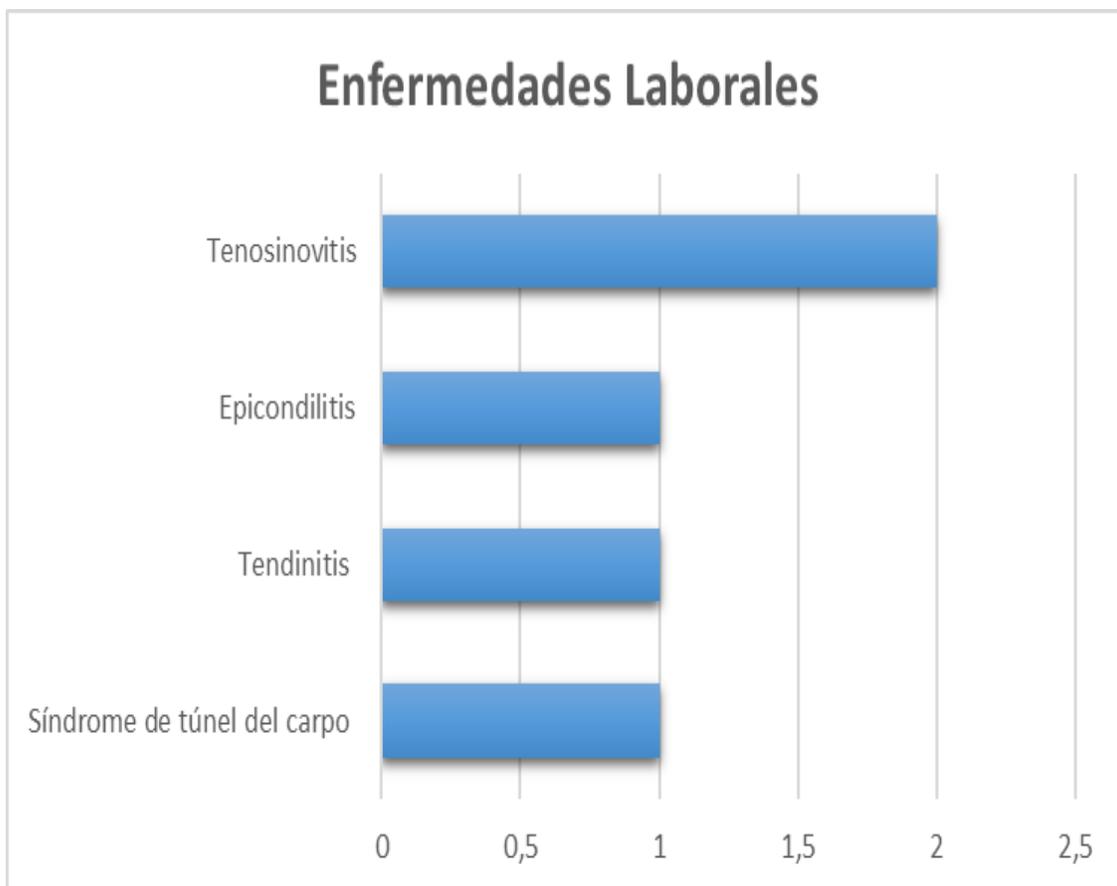
Gráfica No. 13 Distribución según resultados IMC - CENDIATRA 2021



Gráfica No. 14 Distribución patologías encontradas - CENDIATRA 2021

8.2 Accidentes de trabajo y Enfermedades laborales

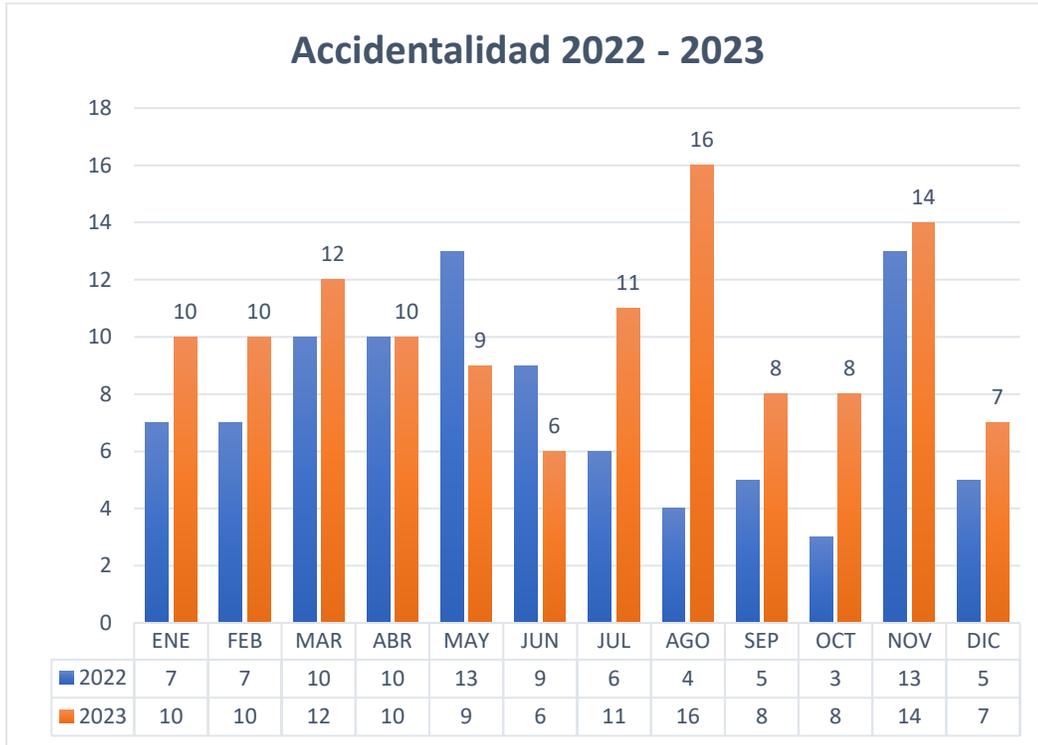
A 31 de diciembre de 2023, se cuenta con cuatro (4) casos calificados como enfermedad laboral asociados desordenes musculoesqueléticos.



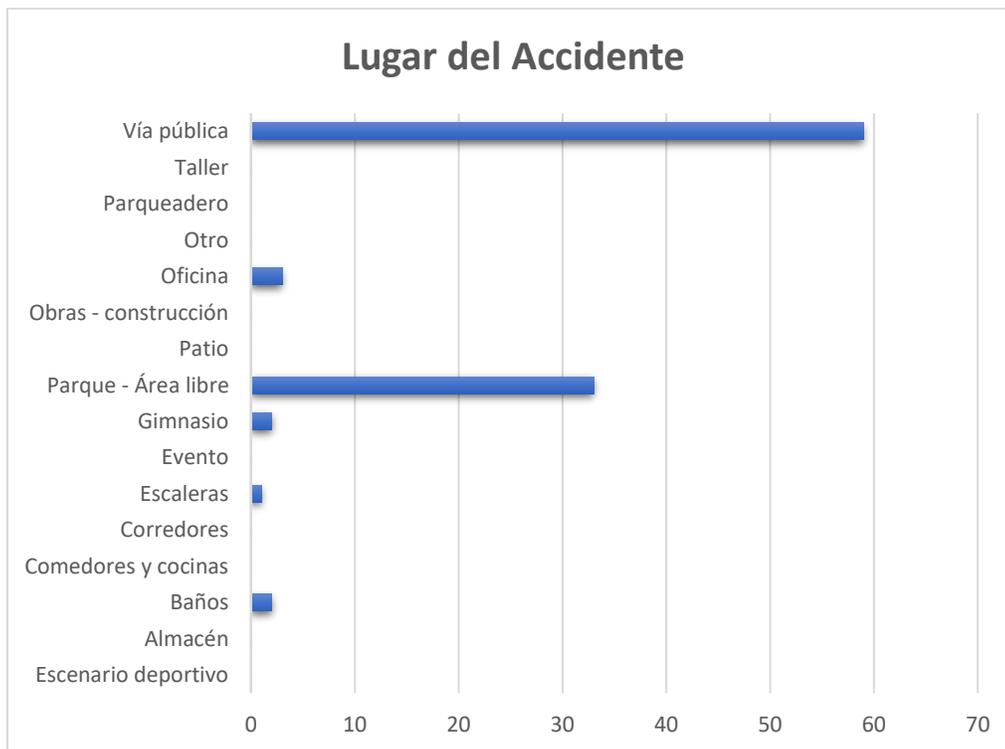
Gráfica No. 15 Registro Enfermedad Laboral a 31 de diciembre 2022

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

A 31 de diciembre de 2023, se han reportado ciento veintiún (121) accidentes de trabajo de los cuales setenta y ocho (111) han sido calificados de origen laboral, nueve (5) casos de origen común y cinco (5) casos se encuentran en proceso de calificación por parte de la ARL Positiva.



Gráfica No. 16 Registro Accidentalidad a 31 de diciembre 2023



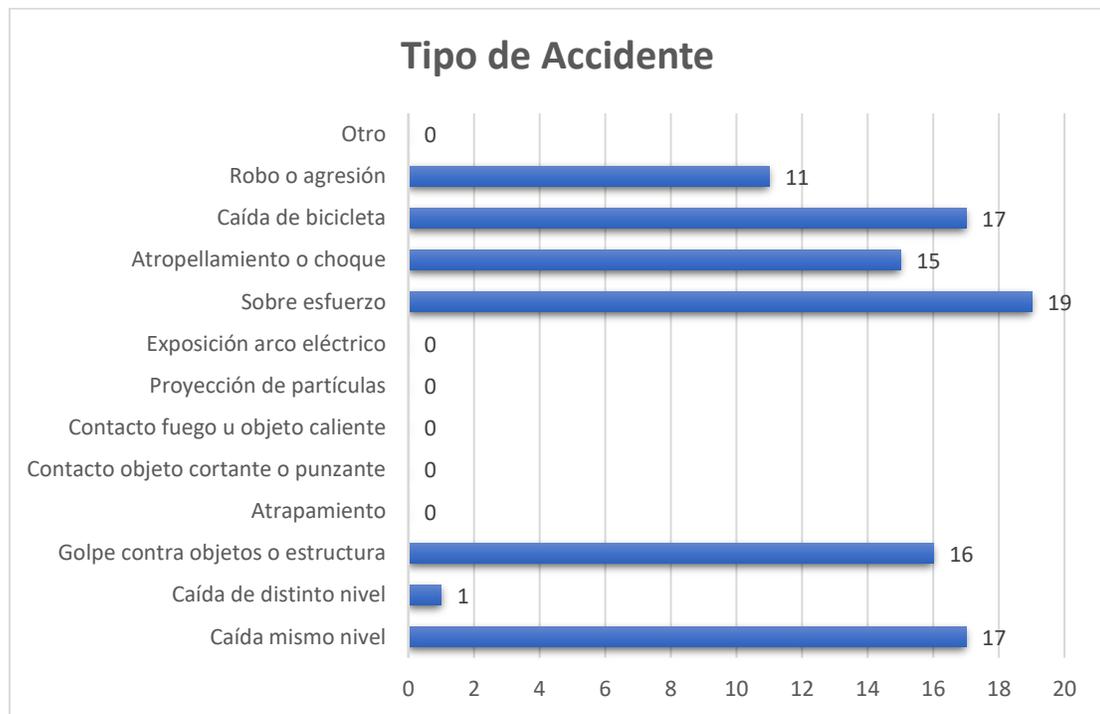
Gráfica No.17 Lugar de Accidentes a 31 de diciembre 2023

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



Gráfica No. 18 Registro de Accidentes por día a 31 de diciembre 2023

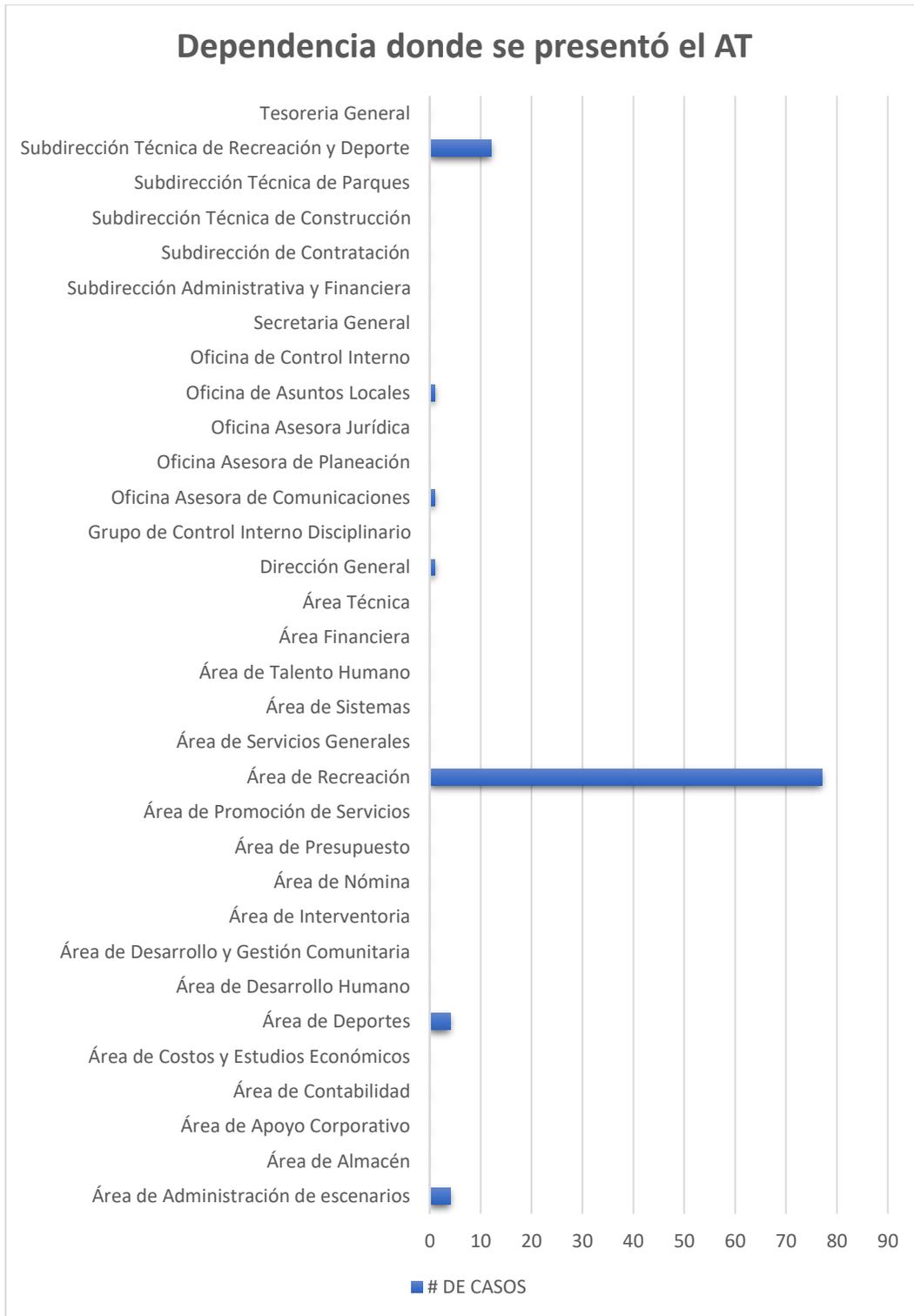
El día en que más se presentaron accidentes es el domingo, donde opera el programa de Ciclovía y Recreovía por factores de riesgo asociados a condiciones de seguridad presentes en la vía pública, agresión de bici usuarios y personas en la vía, atropellamiento y robos, entre otros, también se generaron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



Gráfica No. 19 Tipo de Accidente a 31 de diciembre 2023

Los accidentes de trabajo reportados en la vigencia 2023, están asociados a sobre esfuerzo relacionado a malas posturas y levantamiento de cargas, caídas al mismo nivel, riesgo público por

atropellamiento, caída de bicicletas y robos, entre otros.



Gráfica No. 20 Dependencia donde se presentó mayor accidentalidad a 31 de diciembre 2023

El 78% de los accidentes de trabajo reportados en la vigencia 2023, se presentaron en el Área de Recreación, en los programas de Ciclovía y Recreo vía.

8.3 Factores de Riesgos

De acuerdo con la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles el personal del IDR D se encuentra expuesto a los siguientes factores de riesgo, de acuerdo con la clasificación del Anexo A de la GTC 45¹:

FACTOR DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
 Condiciones de Seguridad	Mecánicos, eléctricos, locativos, tecnológicos, accidentes de tránsito, públicos, trabajo en alturas.
 Químico	Polvos, líquido, gases y vapores, humos metálicos, material particulado
 Físico	Ruido, Iluminación, vibración, temperaturas, presión atmosférica, radiaciones no ionizantes
 Biológico	Virus, Covid-19, bacterias, picaduras y mordeduras de caninos
 Psicosocial	Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, jornadas de trabajo
 Biomecánico	Posturas, esfuerzo, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas

¹ GTC 45: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Icontec. 2010

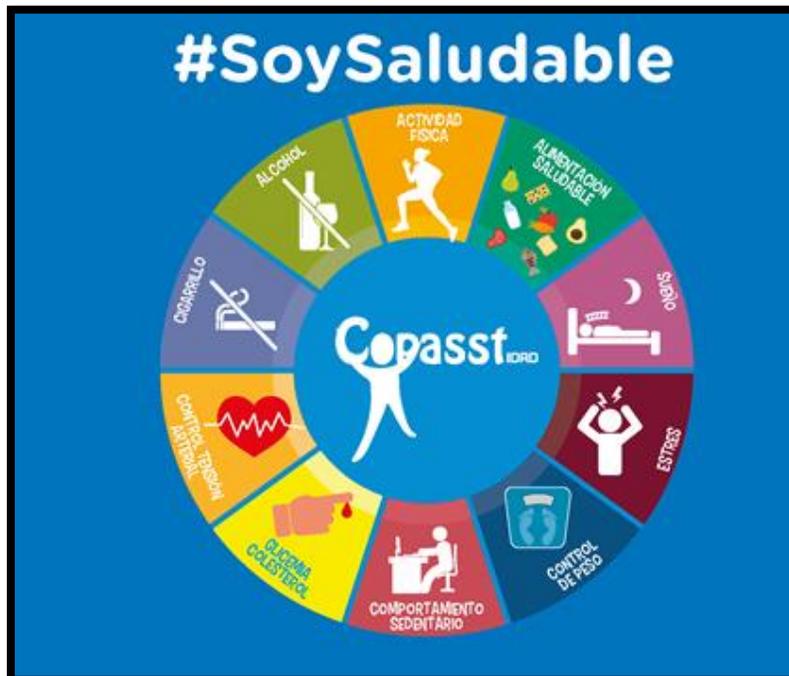
FACTOR DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
 <p>Fenómenos naturales</p>	<p>Sismo, terremoto, precipitaciones, inundaciones</p>

9. PROGRAMAS DE GESTIÓN

9.1 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 funcionarios y contratistas del IDRD, protegiéndolo de los factores de riesgos que pueden generar enfermedad laboral o empeorar su situación de salud, mediante el fomento de estilos de vida saludable, el monitoreo de las condiciones de salud a través de las evaluaciones médicas ocupacionales y los programas de vigilancia epidemiológico.

El IDRD a través del Área de Desarrollo Humano y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, vienen implementando la campaña “#SoySaludable”, mediante la divulgación de recomendaciones para fomentar estilos de vida saludables.



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

- Profesiograma
- Política de prevención, control e intervención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias

- psicoactivas
- Campañas de Salud Pública
- Programa estilos de vida saludable y prevención de riesgo cardiovascular
- Programa de conservación visual
- Programa de conservación auditiva
- Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos
- Programa de vigilancia epidemiológica para la intervención de riesgos psicosociales

9.2 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 IDR D, 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
- Gestión del riesgo químico
- 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, el cual se articula con el Plan Integral de Movilidad Sostenible – PIMS, liderada por el COPASST
- Gestión de Elementos de Protección Personal
- Plan de emergencias y contingencias

Por otra parte, es importante mencionar que el IDR D para la vigencia 2023, se mantiene en un cumplimiento del 100% 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:

- Acompañamiento al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST
- Conformación y acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral
- Acompañamiento a la Brigada de Emergencias
- Gestión de proveedores y contratistas
- Auditorías internas y Revisión de 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

10. INDICADORES

Con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos y la gestión del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el área de Desarrollo Humano ha establecido una Matriz de Objetivos, Metas e Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024, la cual contiene los

siguientes indicadores de estructura, proceso y resultado:

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	COMO SE MIDE	META O LIMITE DEL INDICADOR	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
ESTRUCTURA	Política de SST	Documento de la Política de SST firmada, divulgada y fechada. Cumplimiento de requisitos de norma.	100%	Responsable SG-SST	Anual
ESTRUCTURA	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados.	100%	Responsable SG-SST Direccion	Anual
ESTRUCTURA	Plan de trabajo anual	Nº de áreas de la empresa con Plan anual de trabajo en SST/Total áreas de la empresa.	100%	Responsable SG-SST Direccion	Anual
ESTRUCTURA	Responsabilidades	Nº total de funcionarios y contratistas con delegación de responsabilidad en SGSST/Total de funcionarios y contratistas de la entidad	100%	Responsable SG-SST	Anual
ESTRUCTURA	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros.	100%	Responsable SG-SST	Anual
ESTRUCTURA	Funcionamiento del Copasst	La empresa cuenta con un COPASST en funcionamiento y con delegación de funciones.	100%	Copasst	Anual
ESTRUCTURA	Recursos	Nº de recursos humanos disponibles según tamaño de la empresa.	100%	Gerente Jefes de Área COPASST Coordinador SST	Anual
ESTRUCTURA	Plan de emergencias	Nº de sedes con plan de emergencia/Nro total de Funcionarios, Contratistas y Sub Contratistas.	100%	Responsable SG-SST Comité de emergencias	Anual
ESTRUCTURA	Conservación Documental	Cantidad de documentos codificados y en custodia/ Cantidad total de documentos del SG-SST*100	100%	Responsable SG-SST	Anual
ESTRUCTURA	Capacitación en SST	Nº de Áreas con plan de capacitación anual en SST/Total de áreas	100%	Responsable SG-SST	Anual

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

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

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

11. Gestión del Cambio

De acuerdo con 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 cambio que surjan de manera interna y/o externa, para lo cual se generará el formato respectivo, así como su correspondiente seguimiento.

12. CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024

CICLO	ACTIVIDAD PROGRAMADA	RESPONSABLES	Estado	PLANIFICACION												TOT ACT
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
PLANEAR	Elaborar los estudios previos para los procesos de contratación de personal SST, productos y servicios de SST	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1						7
			Ejec													0
	Presentar ante el COPASST y aprobar por parte de la Dirección General el Plan Anual de SST 2023	Área de Desarrollo Humano	Prog	1												1
			Ejec													0
	Actualizar la matriz legal con las actualizaciones identificadas	Área de Desarrollo Humano Asesor ARL	Prog	1		1		1		1		1		1		6
			Ejec													0
Actualizar la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	Área de Desarrollo Humano Asesor ARL	Prog	1		1		1		1		1		1		6	
		Ejec													0	
Realizar reintroducción en el SGSST para los funcionarios y contratistas del IDR en donde se socialice la Política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, roles y responsabilidades, así como, la política de prevención de consumo de cigarrillo, alcohol y drogas y la política de seguridad vial	Área de Desarrollo Humano	Prog		1	1										2	
		Ejec													0	
HACER	Realizar la afiliación de ARL del personal de Planta y Contratistas que ingresan a la entidad	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec													0
	Realizar seguimiento y acompañamiento al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec													0
	Realizar convocatoria y elección del Comité de Convivencia Laboral	Área de Desarrollo Humano	Prog		1	1										2
			Ejec													0
Realizar seguimiento y acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral trimestralmente	Área de Desarrollo Humano	Prog		1			1			1			1		4	
		Ejec													0	
	Realizar divulgación de pieza comunicativa sobre Identificación de riesgos y auto reporte REPORT	Área de Desarrollo Humano	Prog				1	1							2	
			Ejec												0	
	Recibir, tramitar y hacer seguimiento a los auto reportes realizados por los funcionarios y contratistas del IDR	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec													0
	Notificar las recomendaciones medicas ocupacionales derivadas de los exámenes ocupacionales periódicos	Área de Desarrollo Humano Asesor ARL	Prog		1	1										2
			Ejec													0

CICLO	ACTIVIDAD PROGRAMADA	RESPONSABLES	Estado	PLANIFICACION												TOT ACT	
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
HACER	Realizar seguimiento a los casos sospechosos y/o confirmados para Covid-19	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
			Ejec														0
	Realizar la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Desarrollo Humano	Prog				1										1
			Ejec														0
	Solicitar a la Secretaría General el ajuste de las TRD donde se incluyan los documentos que se derivan del SG-SST	Área de Desarrollo Humano	Prog		1												1
			Ejec														0
	Programar el desarrollo de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y retiro de los funcionarios, según novedades.	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec														
	Realizar mediciones higiénicas (iluminación, ruido y temperaturas) según corresponda	Área de Desarrollo Humano	Prog		1										1		2
			Ejec														0
	Elaboración y divulgación de piezas informativas de Promoción y Prevención en Salud	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec														
	Realizar la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Área de Desarrollo Humano Asesor ARL	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec														
HACER	Realizar inspecciones sistemáticas a las instalaciones, Equipos de atención de Emergencias, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	Área de Desarrollo Humano	Prog		1				1					1		3	
			Ejec														0
	Realizar la entrega de Elementos de Protección Personal EPP	Área de Desarrollo Humano	Prog						1								1
			Ejec														0
	Elaborar Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias de la sede Plaza de los Artesanos	Área de Desarrollo Humano	Prog		1	1	1										3
			Ejec														0
	Reforzar la Brigada de emergencias mediante convocatoria	Área de Desarrollo Humano	Prog		1												1
			Ejec														0
	Formación y entrenamiento de la Brigada de emergencias	Área de Desarrollo Humano	Prog		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
			Ejec														
	Realizar pista de entrenamiento para la Brigada de emergencia	Área de Desarrollo Humano	Prog											1			1
			Ejec														0
	Realizar una campaña de implementación del programa de Orden y Aseo basados en la metodología de las 5 "S"	Área de Desarrollo Humano	Prog			1	1	1	1	1	1						5
			Ejec														0

CICLO	ACTIVIDAD PROGRAMADA	RESPONSABLES	Estado	PLANIFICACION												TOT ACT	
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
HACER	Implementar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec														0
	Implementar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec														0
	Implementar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo cardiovascular	Área de Desarrollo Humano	Prog		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
			Ejec														0
	Celebración de la Semana de la Salud Mental	Área de Desarrollo Humano	Prog											1			1
			Ejec														0
	VERIFICAR	Participación en el simulacro distrital de emergencias	Área de Desarrollo Humano	Prog											1		1
				Ejec													0
Actualizar el Programa de Protección contra caídas		Área de Desarrollo Humano	Prog											1		1	
			Ejec													0	
Elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial		Área de Desarrollo Humano	Prog				1	1	1	1	1	1					6
			Ejec														0
VERIFICAR	Revisar y actualizar la documentación asociada al SG-SST de acuerdo al decreto 1072 de 2015 y a la resolución 0312 de 2019	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec														0
	Realizar seguimiento a los Objetivos definidos e indicadores definidos para el SG-SST	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec														0
	Realizar la Evaluación anual de estándares de SST	Área de Desarrollo Humano	Prog												1		1
			Ejec														0
	Presentar el informe de rendición de cuentas y revisión por la dirección del SG-SST	Área de Desarrollo Humano	Prog												1		1
			Ejec														0
	Realizar seguimiento a los casos de AT a través de las mesas laborales	Área de Desarrollo Humano	Prog		1		1			1			1		1		6
			Ejec														0
	Realizar seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones	Área de Desarrollo Humano	Prog	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			Ejec														0
	Realizar auditoría al SGSST anual	Área de Desarrollo Humano	Prog											1			1
			Ejec														0

CICLO	ACTIVIDAD PROGRAMADA	RESPONSABLES	Estado	PLANIFICACION												TOT ACT	
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
ACTUAR	Realizar seguimiento a las acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	Área de Desarrollo Humano	Prog						1						1	2	
			Ejec													0	
	Implementar y hacer seguimiento al procedimiento de gestión del cambio	Área de Desarrollo Humano	Prog				1					1				1	3
			Ejec													0	
	Realizar seguimiento a las acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Área de Desarrollo Humano	Prog			1			1				1			1	4
			Ejec													0	

12.1 Capacitaciones

TEMA	RESPONSABLES (S)	Modalidad	ESTADO	PLANIFICACION												TOT ACT		
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
Realizar capacitaciones al COPASST	Área de Desarrollo Humano	Presencial	P								1		1		1		3	
			E														0	
Realizar capacitaciones al Comité de Convivencia Laboral	Área de Desarrollo Humano	Presencial	P				1								1		2	
			E														0	
Realizar jornadas virtuales y presenciales de Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			E															
Realizar capacitación sobre Identificación de riesgos y auto reporte REPORT	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P			1												1
			E															0
Capacitación en Riesgo Público	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P				1											1
			E															0
Capacitación en Autocuidado	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P					1										1
			E															0
Capacitación en cuidado de manos	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P						1									1
			E															0
Capacitación en higiene postural	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P							1								1
			E															0
Formación de líderes de pausas activas	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P								1					1		2
			E															
Formación Brigada de emergencia	Área de Desarrollo Humano	Presencial	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		10
			E															
Capacitación en radiación ionizante y no ionizante	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P			1												1
			E															
Capacitación en riesgo biológico	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P					1										1
			E															
Capacitación en manejo de residuos	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P						1									1
			E															
Capacitación en Seguridad Vial	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P								1							1
			E															
Capacitación en riesgo químico	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P			1												1
			E															
Capacitación en ciudad de la salud auditiva y vocal	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P					1										1
			E															
Capacitación en uso de elementos de protección personal	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P									1						1
			E															
Capacitación en levantamiento de cargas	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P												1			1
			E															
Capacitación en riesgo eléctrico	Área de Desarrollo Humano	Presencial y/o virtual	P											1				1
			E															
Capacitación en trabajo en alturas	Área de Desarrollo Humano	Presencial	P												1			1
			E															

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

Nota: el cronograma de actividades propuesto se encuentra sujeto a cambios, teniendo en cuenta que para el desarrollo de algunas actividades se requiere realizar un proceso contractual o depende de la disponibilidad de los proveedores de la ARL.

Proyectó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado 222 – 07 – Área de Desarrollo Humano
 Revisó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Human
 Aprobó: Juan Carlos Rodríguez Waltero – Subdirector Administrativo y Financiero
 Vo.Bo.: Gabriel Lagos Medina – Secretario General