

# SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2019

**EMERGENCY  
ESCAPE PLAN**

When a fire occurs, there is no time to waste. That is  
it is so important to sit down with your family  
hy-step plan for escaping

**ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.  
SECRETARÍA GENERAL  
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG SST**

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	8
I. PLANEAR.....	9
1 RECURSOS (10%) .....	9
1.1 E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (4%).....	9
<b>1.1.1 Profesionales Encargados del Sistema. ....</b>	<b>9</b>
<b>1.1.2 Responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST. ....</b>	<b>10</b>
<b>1.1.3 Recursos financieros, técnicos y tecnológicos. ....</b>	<b>10</b>
<b>1.1.4 Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud. ....</b>	<b>11</b>
<b>1.1.5 Actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003. ....</b>	<b>12</b>
<b>1.1.6 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1.7 Capacitaciones integrantes del COPASST .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1.8 Comité de Convivencia Laboral. ....</b>	<b>14</b>
1.2 E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud (6%) .....	15
<b>1.2.1 Programa de capacitación en promoción y prevención. ....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.2 Inducción y reinducción. ....</b>	<b>17</b>
<b>1.2.3 Capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.....</b>	<b>18</b>
2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%) .....	19
2.1 E2.1 Estándar: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%) .....	19
<b>2.1.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....</b>	<b>19</b>
2.2 E2.2 Estándar: Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%).....	21
<b>2.2.1 Objetivos del Sistema de Gestión de SST .....</b>	<b>21</b>
2.3 E2.3 Estándar: Evaluación inicial del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	21
<b>2.3.1 Evaluación del Sistema de Gestión de SST. ....</b>	<b>21</b>
2.4 E2.4 Estándar: Plan Anual de Trabajo (2%) .....	22
<b>2.4.1 Plan anual de trabajo.....</b>	<b>22</b>
2.5 E2.5 Estándar: Conservación de la documentación (2%).....	23
<b>2.5.1 Sistema de archivo y retención documental. ....</b>	<b>23</b>
2.6 E2.6 Estándar: Rendición de cuentas (1%).....	23
<b>2.6.1 Rendición de Cuentas. ....</b>	<b>23</b>

2.7	E2.7 Estándar: Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%).....	23
<b>2.7.1</b>	<b>Matriz legal.</b> .....	<b>23</b>
2.8	E2.8 Estándar: Mecanismos de comunicación (1%).....	24
<b>2.8.1</b>	<b>Mecanismos de comunicación internas y externas.</b> .....	<b>24</b>
2.9	E2.9 Estándar: Adquisiciones (1%) .....	24
<b>2.9.1</b>	<b>Procedimiento para la adquisición de productos y servicios.</b> .....	<b>24</b>
2.10	E2.10 Estándar: Contratación (2%) .....	24
<b>2.10.1</b>	<b>Manual de Contratistas.</b> .....	<b>24</b>
2.11	E2.11 Estándar: Gestión del cambio (1%) .....	24
<b>2.11.1</b>	<b>Procedimiento de Gestión del Cambio.</b> .....	<b>24</b>
II.	HACER (60%).....	25
3	GESTIÓN DE LA SALUD (20%) .....	25
3.1	E3.1 Estándar: Condiciones de salud en el trabajo (9%) .....	25
<b>3.1.1</b>	<b>Información socio demográfica de los trabajadores, diagnóstico de condiciones de salud y resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.</b> .....	<b>25</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE)</b> .....	<b>26</b>
<b>3.1.3</b>	<b>Profesiograma.</b> .....	<b>28</b>
<b>3.1.4</b>	<b>Evaluaciones médicas ocupacionales.</b> .....	<b>28</b>
<b>3.1.5</b>	<b>Custodia de las historias clínicas.</b> .....	<b>30</b>
<b>3.1.6</b>	<b>Restricciones y recomendaciones médicas laborales.</b> .....	<b>30</b>
<b>3.1.7</b>	<b>Programa de modos, condiciones y estilos de vida saludable</b> .....	<b>32</b>
<b>3.1.8</b>	<b>Plan de Saneamiento Básico.</b> .....	<b>33</b>
<b>3.1.9</b>	<b>Disposición de Residuos.</b> .....	<b>33</b>
3.2	E3.2 Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo (5%).....	33
<b>3.2.1</b>	<b>Reporte de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales.</b> .....	<b>33</b>
<b>3.2.2</b>	<b>Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</b> .....	<b>34</b>
<b>3.2.3</b>	<b>Registro estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</b> .....	<b>35</b>
3.3	E3.3 Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	36
<b>3.3.1</b>	<b>Severidad de los accidentes de trabajo</b> .....	<b>36</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Frecuencia de los accidentes laborales</b> .....	<b>37</b>

3.3.3	<b>Mortalidad por accidentes laborales.</b>	<b>38</b>
3.3.4	<b>Prevalencia de la enfermedad laboral</b>	<b>39</b>
3.3.5	<b>Incidencia de la enfermedad laboral.....</b>	<b>40</b>
3.3.6	<b>Ausentismo por incapacidad de origen laboral y común.....</b>	<b>41</b>
4	<b>GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)</b>	<b>42</b>
4.1	<b>E4.1 Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)</b>	<b>42</b>
4.1.1	<b>Metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos</b>	<b>42</b>
4.1.2	<b>Matrices de identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos...</b>	<b>43</b>
4.1.3	<b>Sustancias o agentes catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.....</b>	<b>43</b>
4.1.4	<b>Mediciones ambientales de los riesgos prioritarios.....</b>	<b>43</b>
4.2	<b>E4.2 Estándar: Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos (15%)</b>	<b>45</b>
4.2.1	<b>Programas de Seguridad e Higiene Industrial.....</b>	<b>45</b>
4.2.2	<b>Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos.</b>	<b>49</b>
4.2.3	<b>Procedimientos.</b>	<b>49</b>
4.2.4	<b>Visitas de inspección.....</b>	<b>49</b>
4.2.5	<b>Realizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras y los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.</b>	<b>50</b>
4.2.1	<b>Elementos de protección personal.</b>	<b>50</b>
5	<b>GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)</b>	<b>52</b>
5.1	<b>E5.1 Estándar: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)...</b>	<b>52</b>
5.1.1	<b>Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....</b>	<b>52</b>
5.1.2	<b>Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.).....</b>	<b>53</b>
III.	<b>VERIFICAR (5%).....</b>	<b>54</b>
6	<b>VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (5%)</b>	<b>54</b>
6.1	<b>E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (5%)</b>	<b>54</b>
6.1.1	<b>Indicadores del Sistema de Gestión de SST.</b>	<b>54</b>
6.1.2	<b>Auditoría anual.....</b>	<b>55</b>
6.1.3	<b>Revisión por parte de la alta dirección.....</b>	<b>56</b>
6.1.4	<b>Acta de reunión con la alta dirección rendición de cuentas vigencia 2018.....</b>	<b>56</b>

IV. ACTUAR (10%) .....	57
7 MEJORAMIENTO (10%) .....	57
7.1 E7.1 Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (10%) .....	57
<b>7.1.1 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los resultados de las inspecciones e indicadores del Sistema de Gestión de SST. ....</b>	<b>57</b>
<b>7.1.2 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los resultados de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de SST.....</b>	<b>58</b>
<b>7.1.3 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los resultados las investigaciones de los accidentes de trabajo. ....</b>	<b>59</b>
<b>7.1.4 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los requerimientos o recomendaciones de la administradora de riesgos laborales – ARL Positiva. ....</b>	<b>60</b>
CONCLUSIONES .....	60
• Logros. ....	60
• Retos.....	61
• Recomendaciones. ....	61

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Recursos Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. ....	9
Tabla 2. Recursos ARL Positiva 2019. ....	10
Tabla 3. Afiliaciones a la ARL. ....	11
Tabla 4. Elección por empleador al COPASST 2019 – 2021.....	13
Tabla 5. Elección Trabajadores al COPASST 2019-2021. ....	13
Tabla 6. Capacitaciones Vigencia 2019. ....	16
Tabla 7. Certificado curso de 50 Horas en SST. ....	19
Tabla 8. Calificación de Estándares Mínimos del SG-SST. ....	22
Tabla 9. Ejecución Plan Anual de SST. ....	22
Tabla 10. Encuesta sociodemográfica – Edad. ....	25
Tabla 11. . Encuesta sociodemográfica – Genero ..... 25	25
Tabla 12. . Encuesta sociodemográfica – Estado Civil..... 25	25
Tabla 13. . Encuesta sociodemográfica – Transporte ..... 25	25
Tabla 14. Encuesta sociodemográfica – Vivienda. ....	25
Tabla 15. Encuesta sociodemográfica – Estrato..... 25	25
Tabla 16. Encuesta sociodemográfica – Localidad..... 26	26
Tabla 17. FURAT ..... 34	34
Tabla 18. Investigaciones de A.T. .... 35	35
Tabla 19. Resultados Indicador de Severidad por A.T..... 36	36
Tabla 20. Indicador de Frecuencia de A.T. .... 37	37
Tabla 21. Indicador de Mortalidad..... 38	38
Tabla 22. Indicador de Prevalencia de E.L..... 39	39
Tabla 23. Indicador de Incidencia de E.L. .... 40	40
Tabla 24. Indicador de Ausentismo..... 42	42
Tabla 25. Trabajo en Altura ..... 48	48
Tabla 26. Visitas de Inspección. .... 50	50
Tabla 27. Adquisición de Elementos de Protección Personal. .... 52	52
Tabla 28. Reporte de Simulacro de Evacuación. .... 53	53
Tabla 29. Capacitación Brigada de Emergencia. .... 54	54
Tabla 30. Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado. .... 55	55

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafica No. 1. Rubro presupuestal – Salud Ocupacional 2019 .....	11
Grafica No. 2. Capacitaciones Mensuales. ....	17
Grafica No. 3 Inducción a Servidores(as) públicos(as). ....	18
Grafica No. 4. Participación en Actividades del P.V.E. Psicosocial. ....	27
Grafica No. 5 Exámenes por Cargo.....	29
Grafica No. 6 Evaluaciones Ocupacionales. ....	30
Grafica No. 7. Casos Especiales de Salud. ....	31
Grafica No. 8. Número de casos por dependencia. ....	31
Grafica No. 9. Participación Semana de la Salud. ....	32
Grafica No. 10. Accidentalidad 2019.....	33
Grafica No. 11. Registro de A.T. vigencia 2019. ....	35
Grafica No. 12. Resultados de Indicador de Severidad por A.T. ....	36
Grafica No. 13. Indicador de Frecuencia de A.T.....	38
Grafica No. 14. Indicador de Accidentes Mortales. ....	39
Grafica No. 15. Indicador de Prevalencia de E.L. ....	40
Grafica No. 16. Indicador de Incidencia por E.L. ....	41
Grafica No. 17. Indicador de Ausentismo. ....	42
Grafica No. 18. Participación programa de Riesgo Público.....	45
Grafica No. 19. Participación Programa Orden y Aseo. ....	46
Grafica No. 20 Capacitación en Trabajo en Alturas. ....	48
Grafica No. 21 Cumplimiento acciones de planes de investigaciones.....	59

## INTRODUCCIÓN

En referencia al Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, promueve que *“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”*. La revisión que realiza la Alta Dirección al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se considera de vital importancia para asegurar el buen funcionamiento de éste. El aumento de la eficacia, eficiencia y efectividad obedece en gran medida a la realización de actividades que promueven el mejoramiento continuo, la cultura del autocuidado y que son un compromiso permanente de los servidores de la Entidad. Para garantizar el éxito de este proceso, la Alta Dirección toma en consideración toda la información de la que dispone, para efectuar la revisión adecuada al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; esta información proviene de diferentes fuentes, como lo son los resultados de las evaluaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las auditorías realizadas, los estudios e inspecciones realizadas a cada una de las sedes, el desempeño de los procesos, el cumplimiento de objetivos y metas, los planes de acción, el estado de las investigaciones de accidentes, los cambios que podrían afectar al proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados de la gestión realizada sobre los riesgos identificados en la Entidad. Este importante ejercicio evidencia el compromiso que asume la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., en el mantenimiento y la mejora continua.

Informe de Rendición de Cuentas 2020

“... Cultivando el Autocuidado”

## I. PLANEAR

### 1 RECURSOS (10%)

#### 1.1 E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (4%)<sup>1</sup>

##### 1.1.1 Profesionales Encargados del Sistema.

El talento humano es el insumo imprescindible, básico y fundamental para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por un lado, es a éste a quien se dirigen todas las acciones propias del mencionado Sistema, ya que es de su Seguridad y de su Salud de la que se habla y para las que se trabaja, pero también, se hace referencia al talento humano en cuanto a las personas que planean y desarrollan las diversas actividades que contiene el Plan de Trabajo y las demás tareas que van surgiendo como medidas de ajuste (preventivas, correctivas y de mejora) en respuesta a los nuevos desafíos en este ámbito.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para el año 2019, conformó un equipo comprometido y competente encabezado por la Dirección de Talento Humano y compuesto además por dos Profesionales Universitarios, líderes en la implementación del SG- SST, un Técnico Operativo, dos contratistas, profesionales de apoyo para asuntos de Talento Humano, uno en el Archivo Distrital de Bogotá, D.C. y otro en la Imprenta Distrital de Bogotá, D.C., respectivamente. En su totalidad, el equipo contó con estudios relacionados que daban cuenta de su idoneidad y en especial, con el curso de 50 horas, requisito mínimo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019 que derogó la 1111 de 2017.

NOMBRE	CARGO	TELÉFONO
Ennis Esther Jaramillo Morato	Director Técnico – Dirección de Talento Humano.	3813000 Ext: 1800
Mario Alexander Lanza Bustos	Profesional Universitario – Líder del equipo de SST	3813000 Ext: 1803
Hugo Andrés Restrepo Arias	Profesional Universitario – Líder del equipo de SST	3813000 Ext: 1825
Julieth María Huérfano	Técnica Operativa	3813000 Ext: 1822
Edna Rocío Bayona Gómez	Contratista – Imprenta Distrital	3813000 Ext: 1822
Catalina Rodríguez Mora	Contratista – Archivo Distrital	3813000 Ext: 1464

Tabla 1. Recursos Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

<sup>1</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados.

Adicional, un grupo de apoyo, producto de la articulación con nuestro aliado estratégico Positiva ARL, entidad de seguridad social en riesgos laborales a la que se encuentran afiliados/as los/las servidores/as públicos/as de la Entidad.

PERFIL	PERIODO 2019	HORAS AÑO
Tecnóloga en Salud Ocupacional.	Marzo – Diciembre.	1718 horas.
Fisioterapeuta Especialista en Salud Ocupacional.	Mayo- noviembre.	280 horas.
Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional.	Enero-noviembre.	880 horas.
Médico Especialista en Salud Ocupacional.	Junio – noviembre.	101 horas.
Ejecutivo Integral de Servicios - EIS.	Enero - Diciembre	960 horas.

Tabla 2. Recursos ARL Positiva 2019.

#### 1.1.2 Responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST<sup>2</sup>.

Teniendo en cuenta el marco legal reglamentario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y en particular, para efectos del presente, al Artículo 2.2.4.6.8., Obligaciones de los empleadores, que en su numeral dos nos obliga a ... “asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección”, se realizó la divulgación de la responsabilidades propias de cada nivel de la Entidad: Directivo, Servidores Públicos y Contratistas y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) mediante memorando interno, los días 17 de abril (Nivel Directivo), 22 de agosto (Servidores(as) Públicos(as) y Contratistas) y mediante Acta de reunión de fecha 6 de marzo de 2019 al COPASST .

#### 1.1.3 Recursos financieros, técnicos y tecnológicos.

Los recursos definidos para el Proceso de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se controlaron mediante el Plan Contractual Vigente de Gastos Generales y Otros, programado mensualmente, conforme a la dinámica de las necesidades proyectadas del Rubro Presupuestal de Salud Ocupacional.

<sup>2</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Secretaría <b>GENERAL</b> ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		
RUBRO PRESUPUESTAL: 312020208 Salud Ocupacional		
OBJETO DEL CONTRATO	CONTRATISTA	VALOR DEL CONTRATO
Actividad: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO		
407	Prestación de servicios para realizar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso, posincapacidad y los demás que se requieran.	13.325.000.00
416	Prestación de servicios para la aplicación de batería de riesgos Psico-social e Intervención En riesgo psico-social para los servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	95.275.800.00
1156	Adición al contrato 423200 - 741 de 2018 para "Realizar exámenes médicos periódicos, reintegro, ingreso, egreso y demás requeridos"	4.149.400.00
Total Actividad...		112.750.000.00
Actividad: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO		
420	Adquisición de elementos en materia de salud y seguridad industrial para las sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	51.250.000.00
426	Adquisición de elementos de protección personal EPP, para los servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	41.000.000.00
Total Actividad...		92.250.000.00
Total Rubro...		205.000.000.00

Grafica No. 1. Rubro presupuestal – Salud Ocupacional 2019

#### 1.1.4 Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud.

La verificación de EPS a la que se encuentran inscritos (as) los (las) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, se realiza por medio de reporte del operador de Mi Planilla.

En el transcurso del año 2019 se realizaron 1.537 afiliaciones a la entidad de seguridad social en riesgos laborales, Positiva ARL distribuidas mensualmente así:

MES	NÚMERO DE AFILIACIONES REALIZADAS
ENERO	455
FEBRERO	38
MARZO	23
ABRIL	38
MAYO	49
JUNIO	49
JULIO	9
AGOSTO	393
SEPTIEMBRE	95
OCTUBRE	62
NOVIEMBRE	241
DICIEMBRE	85
TOTAL, AFILIACIONES 2019	1.537

Tabla 3. Afiliaciones a la ARL.

#### 1.1.5 Actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003.

En el marco del Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, y su Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, donde define: “El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.” En su ítem 5. “Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.”, así mismo, de conformidad con el Decreto 2090 del ministerio de la Protección Social, expedido el 28 de julio de 2003, “Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades”, es éste se define que las “actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes: 1) Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos, 2) Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional, 3) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes, 4) Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas y 5) En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes”... De manera tal que, en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., no se realizan a la fecha actividades de alto riesgo para la salud de los(as) servidores(as) públicos(as).

#### 1.1.6 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST<sup>3</sup>.

Con fundamento en lo expuesto en la Resolución 2013 de 1986, expedida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud mediante la cual se reglamenta la organización y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), se convocó el día 31 de julio de 2019 en el horario comprendido entre las 8:00 a.m. y las 4:00 p.m. a la elección de los representantes de los(as) servidores(as) públicos(as) para conformar este comité.

De igual forma, en cumplimiento del artículo 2° de la Resolución ibidem, para el caso de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en razón a que el número de servidores(as) de su planta de empleos se encuentra entre 500 y 999, la conformación del Comité Paritario de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial debe ser de tres (3) representantes por cada una de las partes.

---

<sup>3</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 10. intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

Así las cosas, con el fin de integrar a cabalidad el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2019-2021, se determinaron los representantes del Empleador (as) elegidos mediante acto administrativo.

PRINCIPAL	SUPLENTE
Director (a) Técnico (a) Código 009 Grado 07 de la Dirección Administrativa y Financiera.	Técnico Operativo de la Dirección Administrativa y Financiera que el (la) Director (a) designe.
Director (a) Técnico (a) Código 009 Grado 07 de la Dirección Distrital de Calidad del Servicio.	Profesional de la Dirección Distrital de Calidad del Servicio que el (la) Director (a) designe.
Director (a) Técnico (a) Código 009 Grado 07 de la Dirección de Talento Humano.	Profesional de la Dirección de Talento Humano que el (la) Director (a) designe.

Tabla 4. Elección por empleador al COPASST 2019 – 2021.

También fueron elegidos por votación directa tres (3) representantes de los servidores públicos, con sus respectivos suplentes, toda vez que, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 11 del artículo 1° del Decreto 101 de 2004, a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., le corresponde "Desarrollar las funciones respecto a los Comités Paritarios de Salud Ocupacional (actualmente Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)".

PRINCIPAL	SUPLENTE
Clara Inés Laverde Parra Auxiliar Administrativo - SúperCADE Engativá.	Káterin Sánchez Huertas Auxiliar Administrativo - SúperCADE Engativá.
Yaneth Prada Torres Auxiliar Administrativo - Sede Archivo Distrital.	Jennifer Juliet Figueroa Gómez Auxiliar Administrativo - Sede Archivo Distrital.
Carla Daniela Soto Carvajal Técnico Operativo - Sede Imprenta Distrital.	Nelson Eduardo Cifuentes Rodríguez Auxiliar Administrativo - SúperCADE 20 de Julio.

Tabla 5. Elección Trabajadores al COPASST 2019-2021.

Lo anterior se encuentra dispuesto en la Resolución N° 454 del 15 de agosto de 2019, "Por la cual se conforma el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para el período 2019-2021".

Este comité se reúne con periodicidad mensual y dentro de sus funciones se encuentra: Participar en actividades de promoción, divulgación e información sobre medicina, higiene y seguridad entre

patrones y trabajadores; actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los Programas de Seguridad y Salud en el trabajo en los lugares de trabajo de la empresa e informar a las autoridades de S.S.T. cuando haya deficiencias en su desarrollo y colaborar con el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer medidas correctivas; así como en la ejecución de las actividades propias de su Plan de Trabajo Anual y del Plan de SST.

De conformidad con el literal a del artículo 63 del Decreto 1295 de 1994, se aumentó a dos años el período de los miembros del Comités Paritarios de Salud Ocupacional (actualmente Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), de manera tal que, el comité electo en el año 2019 continuará fungiendo hasta el año 2021.

#### 1.1.7 Capacitaciones integrantes del COPASST

Basados en los lineamientos de este numeral, se desarrollaron capacitaciones en cada reunión mensual del Comité, en temas como:

- Qué es el COPASST.
- Marco legal de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia.
- Actualización normativa – derogación de resolución 1111 de 2017 por la resolución 0312 de 2019.
- Política y Objetivos del SG-SST.
- Seguridad e higiene industrial – Accidentalidad.
- Metodología para inspecciones locativas.
- Programa de Modos, Condiciones y Estilos de Vida y Trabajo Saludables.
- Simulacro Distrital - Metodología para evacuación.

Estas capacitaciones se encuentran soportadas con las Evidencias de Reunión de cada mes, desarrollada por el COPASST con esta periodicidad.

#### 1.1.8 Comité de Convivencia Laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Distrital 437 de 2012, “Por medio del cual se establecen las funciones del Comité de Convivencia Laboral y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006”, así como las disposiciones contenidas en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, la Subsecretaría Corporativa adelantó proceso de convocatoria a los(as) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., al proceso de elección de los(as) representantes de los servidores(as) públicos(as) al Comité de Convivencia Laboral de ésta, el miércoles 30 de enero de 2019, fecha en la cual fueron elegidos por votación directa dos (2) representantes:

- Representantes del empleador:
  - a) Principal: Diana Alejandra Ospina Moreno  
Directora Distrital de Calidad del Servicio.
  - Suplente: Jair Fernando Imbachi Cerón.  
Subdirector de Seguimiento a la Gestión de I.V.C.

- b) Principal: César Ocampo Caro.  
Director Distrital de Desarrollo Institucional.  
Suplente: María Fernanda Bermeo Fajardo.  
Asesora del Despacho.
- Representantes de los servidores públicos:
  - a) Principal: María Cristina Vélez Villamarín  
Profesional Universitario - Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía  
Suplente: Alex Bermeo Prieto.  
Profesional Universitario - Dirección de Talento Humano
  - b) Principal: Olga Lucía Vásquez Rangel.  
Profesional Universitario - Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía.  
Suplente: Luz Viviana Ramírez Oviedo.  
Técnico Operativo - Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía.

Lo anterior se encuentra consignado en la Resolución 082 del 13 de febrero de 2019 "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y se designan sus representantes para el periodo 2019-2021"

El Comité de Convivencia Laboral realizó sus reuniones los miércoles de la tercera semana de cada mes.

## 1.2 E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud (6%)

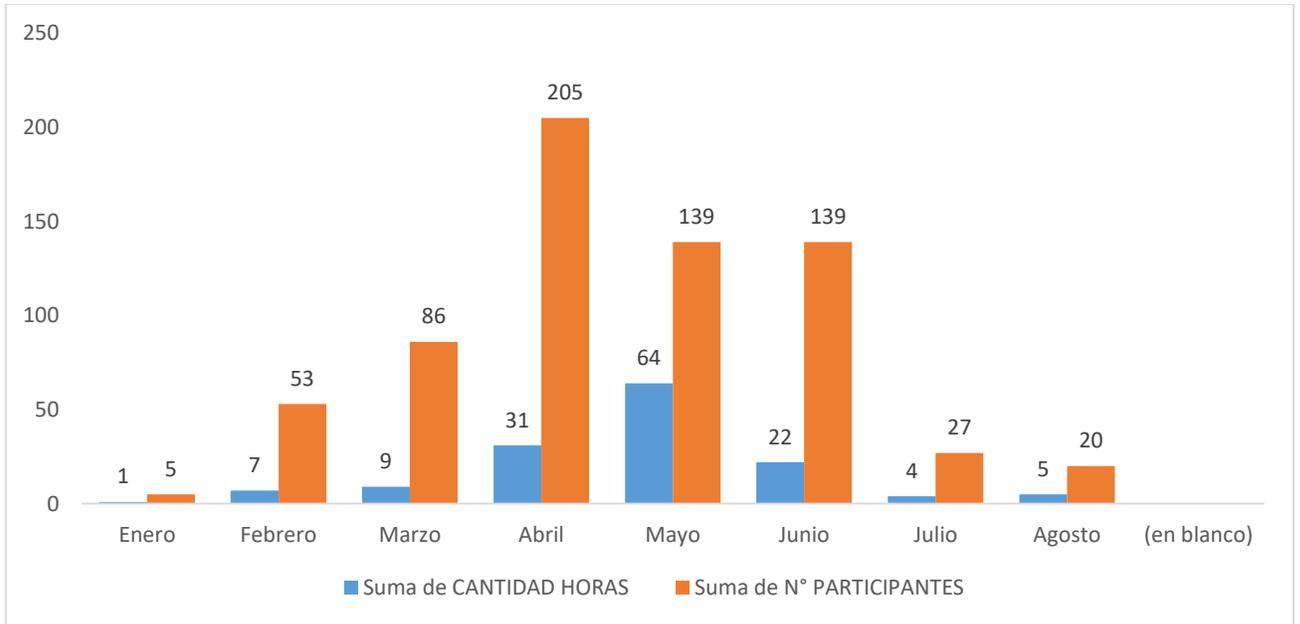
### 1.2.1 Programa de capacitación en promoción y prevención.

A continuación, se relaciona el programa de capacitaciones entregado para el año 2019, presentado de conformidad con los retos que resultaron del desarrollo del Plan 2018 y basados en la metodología de mejora continua de la Entidad, de manera tal que las siguientes fueron las capacitaciones realizadas en temáticas de SST durante la vigencia 2019:

MES	TEMA	HORAS	PARTICIPACIÓN (NÚMERO DE ASISTENTES)
<b>Enero</b>	Concertación estrategia de Riesgo Psicosocial para la Oficina de la Alta Consejería para los Derechos de la Víctimas la Paz y la Reconciliación	1	5
<b>Febrero</b>	Autocuidado, Inteligencia emocional y habilidades sociales	2	14
	Manejo de Desfibriladores	5	39
<b>Marzo</b>	Intervención Psicosocial en Centro Local de Atención a Víctimas Ciudad Bolívar	1	7
	Taller Psicosocial Gestión del Cambio	8	79
<b>Abril</b>	Capacitación Inspectores	2	18
	Capacitación Seguridad Vial	2	10
	Charla itinerante de Cuidado Oral	4	75

MES	TEMA	HORAS	PARTICIPACIÓN (NÚMERO DE ASISTENTES)
	Jornada Cuidado emocional OACDVPR	8	15
	Manejo de Desfibriladores	3	27
	Refuerzo Primero auxilios, conrainscendios y evacuación	4	43
	Taller Cuidado Emocional Oficina Alta Consejería Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas la Paz y la Reconciliación	8	17
<b>Mayo</b>	Taller Cuidado Emocional Oficina Alta Consejería Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas la Paz y la Reconciliación	64	139
<b>Junio</b>	Capacitación Brigada de emergencias	2	15
	Capacitación Riesgo Químico	2	19
	Taller preventivo manejo del estrés	18	105
<b>Julio</b>	Capacitación Brigada de emergencias	2	10
	Taller preventivo manejo del estrés	2	17
<b>Agosto</b>	Capacitación Manejo Preventivo para conductores	2	10
	Divulgación de medidas Instalación Red Conrainscendios Manzana Liévano	1	34
	Intervención de Riesgo Psicosocial Contrato N° 719 de 2019	40	209
	Socialización Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias Cade Plaza de las Américas	2	3
	Taller Liderazgo Efectivo	3	10
<b>Septiembre</b>	Capacitación de Derechos y Deberes de los Contratistas Manzana Liévano	1	14
	Capacitación de Enfermedades Ocupacionales de los Contratistas Manzana Liévano	1	12
	Capacitación Normas Básicas Higiene y Seguridad Industrial	2	28
	Capacitación preparación Simulacro Distrital año 2019	4	18
	Capacitación Trabajo Seguro en Alturas	1	12
	Charla Higiene Postural - Semana SST	3	67
	Charla Riesgo Público- Caídas a Nivel Semana SST	4	38
	Conferencia Taller La Memoria como Fuente del Desempeño	2	9
	Intervención de Riesgo Psicosocial Contrato N° 719	16	119
	Sensibilización Preparación Simulacro Distrital año 2019	6	36
<b>Octubre</b>	Capacitación Inspectores SST	2	22
<b>Noviembre</b>	Charla Divulgación Programa Riesgo Público	1	11
	Técnicas de Negociación - Comité de convivencia laboral	2	6
<b>Diciembre</b>	Charla Divulgación Programa Caídas al mismo nivel	10	48
	Charla Divulgación Programa Riesgo Público	8	39
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>249</b>	<b>1399</b>

Tabla 6. Capacitaciones Vigencia 2019.



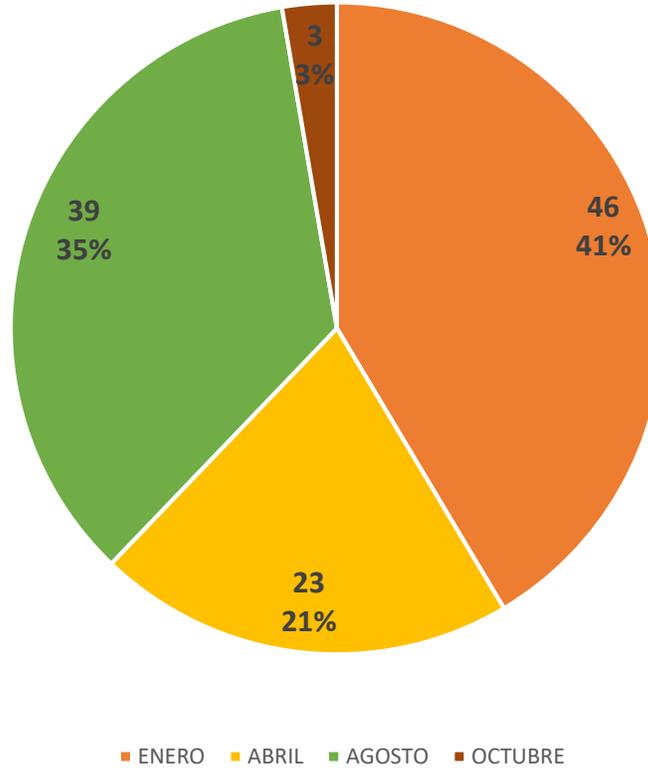
Grafica No. 2. Capacitaciones Mensuales.

Frente a la participación en las capacitaciones en materia de SST, puede observarse en la gráfica que, en los meses de abril, mayo y junio hubo la mayor asistencia a éstas. Frente a la intensidad horaria, el mayor número de horas se observa correspondencia con la variable de participación, por cuanto, en orden descendente, mayo, abril y junio tuvieron la mayor dedicación horaria.

### 1.2.2 Inducción y reintucción.

En la Entidad, el proceso de inducción y reintucción es articulado por el proceso de Gestión del Conocimiento y el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo participó de éste, con las temáticas propias del Sistema de Gestión de SST, a saber: Objetivos del SG-SST, Ciclo de mejora continua, Política Seguridad y Salud en el Trabajo, Estándares Mínimos, Riesgos laborales en la Entidad; Reporte de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias; y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y como apoyo en la exposición del tema del Comité de Convivencia Laboral.

### N° TOTAL DE PARTICIPANTES - INDUCCIÓN PRESENCIAL SERVIDORES PÚBLICOS



Grafica No. 3 Inducción a Servidores(as) públicos(as).

En la gráfica número 3 se puede observar la distribución por mes, de la participación de los(las) Servidores(as) públicos(as) que ingresaron en el año 2019. En 2019 hubo un total de 111 asistencias con ocasión a este cardinal proceso de vinculación, distribuidas entre los meses de enero (41% - 46 asistentes), abril (21% - 23 asistentes) agosto (35% - 39 asistentes) y octubre (3% - 3 asistentes).

#### 1.2.3 Capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.

De acuerdo con el decreto 1072 de 2015, el principal objetivo del sistema de seguridad y salud en el trabajo es realizar un reconocimiento permanente de las condiciones de trabajo que incidan en el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores. En consonancia con esta norma, el curso de 50 horas acerca del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta dirigida a los y las responsables en las empresas dispuesto para garantizar el aprendizaje básico necesario para diseñar, desarrollar, implementar y coordinar el SG-SST.

La formación se realiza de manera virtual y permite acceder a la respectiva certificación habilitante. Este curso lo puede impartir el SENA, las cajas de compensación, las instituciones de educación superior autorizadas por el Ministerio de Educación; empresas, gremios y asociaciones del sector

empresarial, productivo y social, o que hayan constituido una unidad UVAE (Unidades Vocacionales de Aprendizaje en la Empresa) o cualquiera de los oferentes autorizados por el Ministerio de Trabajo. También pueden impartirlo las organizaciones o entidades internacionales.

En cumplimiento de esta ordenanza, el equipo de SST cumplió, a cabalidad, con las respectivas certificaciones de sus integrantes los cuales son:

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>CERTIFICADO</b>
Ennis Esther Jaramillo Morato	Director Técnico – Dirección de Talento Humano.	CERTIFICADO 50 HORAS EN SG-SST.
Mario Alexander Lanza Bustos	Profesional Universitario – Líder del equipo de SST	CERTIFICADO 50 HORAS EN SG-SST.
Hugo Andrés Restrepo Arias	Profesional Universitario – Líder del equipo de SST	CERTIFICADO 50 HORAS EN SG-SST.
Julieth María Huérfano	Técnica Operativa	CERTIFICADO 50 HORAS EN SG-SST.
Edna Rocío Bayona Gómez	Contratista – Imprenta Distrital	CERTIFICADO 50 HORAS EN SG-SST.
Catalina Rodríguez Mora	Contratista – Archivo Distrital	CERTIFICADO 50 HORAS EN SG-SST.

Tabla 7. Certificado curso de 50 Horas en SST.

## 2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)

### 2.1 E2.1 Estándar: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)

#### 2.1.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos.



### POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá, D.C., es un organismo del sector Central con autonomía administrativa y financiera, que actúa como cabeza del sector Gestión Pública, la cual tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa de los organismos y entidades de Bogotá, D.C.

La Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá, D.C., reconoce la importancia de mantener y mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, por tanto, se compromete desde el más alto nivel de la organización a:

- Proteger la integridad física, mental y social de todo el personal de la Entidad.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada una de las sedes de la entidad y establecer los respectivos controles, con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Realizar la implementación de las actividades contempladas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual se articulará con el Sistema integrado de Gestión de la entidad.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales y demás requisitos aplicables.

Para el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se cuenta con el apoyo de la alta dirección de la entidad y en general de todo el nivel directivo de la Secretaría General, el COPASST y los colaboradores en general, quienes adquieren obligaciones y responsabilidades en su implementación, seguimiento y permanencia en el tiempo.

La Entidad gestionará los recursos necesarios a fin de promover la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores de la entidad independientemente de su vinculación y contratación, por medio de la mejora continua.

Esta política será publicada y difundida a todos los colaboradores, en todos sus centros de trabajo, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas, subcontratistas, pasantes, proveedores y en general a todas las partes interesadas, con el fin de obtener su compromiso, responsabilidad, cooperación y participación, siguiendo el ejemplo, manifestado y demostrado desde el nivel directivo de la entidad.

Dada en Bogotá, D.C., a los 12 días del mes de noviembre de 2018.



RAUL JOSÉ BUTRAGO ARIAS  
Secretario General  
Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Carrera 8 No. 10 - 65  
Código Postal: 111711  
Tél.: 3813000  
www.bogota.gov.co  
Inf: Línea 195

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., en pro del cumplimiento del artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) del decreto 1072 del 2015, evidencia dentro de su política de Seguridad y Salud en el Trabajo: el compromiso de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., hacia la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que es específica para la entidad y apropiada para la naturaleza de sus peligros y tamaño, es concisa, redactada con claridad, está fechada y firmada por el Secretario General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., fue difundida a todos los niveles de la entidad y esta accesible a todos los servidores y demás partes interesadas y para esta vigencia será revisada y actualizada acorde con los cambios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

## 2.2 E2.2 Estándar: Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)

### 2.2.1 Objetivos del Sistema de Gestión de SST

Para la Vigencia 2019 se desarrollaron los siguientes objetivos<sup>5</sup>:

- **General:**

Gestionar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores(as) públicos(as) de la entidad, contratistas y visitantes, para minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y los riesgos que puedan afectar su calidad de vida y fomentar una cultura encaminada al cuidado personal, mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud, previniendo la enfermedad y preparándolos ante situaciones de emergencia.

- **Específicos:**

Desarrollar actividades de promoción y prevención que fomenten comportamientos, condiciones seguras y hábitos de vida saludables con una cobertura del 80% de los servidores(as) públicos(as) en general, con el fin de disminuir incidentes, accidente de trabajo, enfermedades laborales, y ausentismo en los servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Actualizar el 100% de la Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en las diferentes sedes de la entidad con el fin de promover condiciones óptimas de trabajo.

Capacitar al 80% de los colaboradores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. ante situaciones de emergencia.

Generar un (1) programa de cultura de cuidado individual y colectivo en pro de minimizar riesgos y mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la entidad.

Gestión:

Se realiza la divulgación de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de la intranet en la dirección web: <http://intranet/drive/file/objetivos-sg-sst-secretaria-general-2019/>, publicados en el mes de abril de 2019. Para Imprenta Distrital se realizó una divulgación presencial debido a que en planta el acceso a la intranet es bajo o nulo.

## 2.3 E2.3 Estándar: Evaluación inicial del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)

### 2.3.1 Evaluación del Sistema de Gestión de SST<sup>6</sup>.

Se desarrollo el siguiente resultado en comparación a las anteriores evaluaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

---

<sup>5</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos.

<sup>6</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen

DESCRIPCION	ESTANDAR	RESULTADO	%
RECURSOS	10	10	100%
GESTION INTEGRAL SG-SST	15	11	73%
GESTION DE LA SALUD	20	20	100%
GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	30	27,5	92%
GESTION DE AMENAZAS	10	10	100%
VERIFICAION DEL SG-SST	5	5	100%
MEJORAMIENTO	10	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>93,5</b>	<b>93,5%</b>

CALIFICACION ESTANDARES MÍNIMOS		
2017	2018	2019
61,5	78,25	<b>93,5</b>

Tabla 8. Calificación de Estándares Mínimos del SG-SST.

Para la vigencia 2019 se tiene un porcentaje de cumplimiento de los Estándares mínimo del 93.5 generando un plan de acción para actividades como: 1- Divulgación de Objetivos, 2- Conservación de la Documentación, 3- Procedimiento de Gestión del Cambio, 4- Verificación de la implementación por parte de los servidores(as) públicos(as) de las medidas de intervención de los riesgos.

## 2.4 E2.4 Estándar: Plan Anual de Trabajo (2%)

### 2.4.1 Plan anual de trabajo<sup>7</sup>.

Gestión Desarrollada:

	Actividades Planeadas	Cumplimiento	Actividades Desarrolladas	Cumplimiento
TRIMESTRE 1	8	12%	6	9%
TRIMESTRE 2	5	19%	6	17%
TRIMESTRE 3	15	41%	16	41%
TRIMESTRE 4	42	100%	42	100%

<b>Cumplimiento</b>	<b>100%</b>		<b>100%<sup>8</sup></b>
---------------------	-------------	--	-------------------------

Tabla 9. Ejecución Plan Anual de SST.

<sup>7</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. La revisión de la alta dirección debe permitir: 2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.

<sup>8</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.

Se desarrolla la Implementación del programa de prevención de caídas a nivel mediante jornadas de socialización y capacitación, en las diferentes sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Actualizar el inventario de sustancias, el cual se registra en el documento denominado Matriz de manejo seguro de sustancias para cada una de las sedes: Se realizó la actualización de los insumos químicos que se tienen en las gavetas del Laboratorio, este archivo cuenta con el nombre del producto, ubicación de almacenamiento, color interno de ubicación y clasificación y cantidad aproximada con un avance del 100%<sup>9</sup>

Se realiza el proceso de etiquetado para productos químicos re-ensados en cada sede: Se ha realizado el etiquetado con el Sistema Globalmente Armonizado del 90% de los insumos que se encuentran almacenados en el laboratorio de Archivo Distrital y de las soluciones preparadas y almacenadas en frascos tipo schott y atomizadores.

## 2.5 E2.5 Estándar: Conservación de la documentación (2%)

### 2.5.1 Sistema de archivo y retención documental.

Se tiene actualmente la documentación almacenada en archivo digital y en archivo físico la documentación correspondiente a hoja de vida laboral, por tal motivo para la vigencia 2020 se realizará una actualización de las tablas de retención.

## 2.6 E2.6 Estándar: Rendición de cuentas (1%)

### 2.6.1 Rendición de Cuentas.

Se realiza el proceso de rendición de cuentas el día 10 de abril de 2019 donde se solicita por parte de la Subsecretaría Corporativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., garantizar el cierre de acciones correctivas, preventivas y de mejora.

## 2.7 E2.7 Estándar: Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)

### 2.7.1 Matriz legal.

Se actualiza la Matriz legal a 31 de diciembre 2019 con un total de 133 normas aplicables.

---

<sup>9</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.

## 2.8 E2.8 Estándar: Mecanismos de comunicación<sup>10</sup> (1%)

### 2.8.1 Mecanismos de comunicación internas y externas.

Los mecanismos de comunicación que se tienen actualmente son:

- Correo electrónico: [seguridadysaludeneltrabajo@alcaldiabogota.gov.co](mailto:seguridadysaludeneltrabajo@alcaldiabogota.gov.co)
- Herramienta interna de divulgación SOY10
- Intranet – Grupo Talento Humano.
- Herramienta interna de Gestión Documental – SIGA.
- Carteleras de Información Físicas y Digitales.

## 2.9 E2.9 Estándar: Adquisiciones (1%)

### 2.9.1 Procedimiento para la adquisición de productos y servicios.

Para el procedimiento de adquisición de productos se cuenta con el manual de contratistas de código No. 2211200-MA-011. El cual garantiza los mecanismos para desarrollar la contratación de bienes y servicios en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

## 2.10 E2.10 Estándar: Contratación (2%)

### 2.10.1 Manual de Contratistas.

la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se rige bajo el manual de contratistas de código No. 2211200-MA-011.

## 2.11 E2.11 Estándar: Gestión del cambio (1%)

### 2.11.1 Procedimiento de Gestión del Cambio.

Para el procedimiento de gestión del cambio se envía un propuesta a la oficina asesora de planeación en la vigencia, para apropiación en el Sistema Integrado de Gestión.

---

<sup>10</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores.

## II. HACER (60%)

### 3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)

#### 3.1 E3.1 Estándar: Condiciones de salud en el trabajo (9%) <sup>11</sup>

- 3.1.1 Información socio demográfica de los trabajadores, diagnóstico de condiciones de salud y resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.

La información sociodemográfica contiene variables que revisten suma importancia a la hora de comprender las dinámicas propias de la Entidad, toda vez que consolida las características individuales, propias, familiares y socioeconómicas, que permiten caracterizar a los/as servidores/as públicos/as y ajustar las estrategias en materia de Talento Humano para garantizar su efectividad y pertinencia.

Donde se identifican variables como:

EDAD	Total
30-39	252
40-49	170
50-59	131
20-29	91
60-69	63
Sin responder	16
<b>Total general</b>	<b>723</b>

Tabla 10. Encuesta sociodemográfica – Edad.

GENERO	Total
MASCULINO	320
FEMENINO	403
<b>Total general</b>	<b>723</b>

Tabla 11. . Encuesta sociodemográfica – Genero

ESTADO CIVIL	Total
SOLTERO (A)	274
CASADO (A)	226
UNION LIBRE	171
SEPARADO(A)	40
VIUDO (A)	7
Sin responder	5
<b>Total general</b>	<b>723</b>

Tabla 12. . Encuesta sociodemográfica – Estado Civil

#### TRANSPORTE AL TRABAJO

Trasporte público	577
Automóvil propio	148
Bicicleta	91
Caminata	58

Tabla 13. . Encuesta sociodemográfica – Transporte

TIPO DE VIVIENDA	Total
Propia	258
Alquilada	240
Familiar	221
Otro	2
No Responde	2
<b>Total general</b>	<b>723</b>

Tabla 14. Encuesta sociodemográfica – Vivienda.

ESTRATO	Total
1	14
2	174
3	334
4	147
5	34
6	17
No responde	3
<b>Total general</b>	<b>723</b>

Tabla 15. Encuesta sociodemográfica – Estrato

<sup>11</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.

LOCALIDAD	Total
Kennedy	103
Suba	91
Engativá	64
Fontibón	55
Usaquén	48
Puente Aranda	36
Ciudad Bolívar	33
Teusaquillo	33
Chapinero	31
Bosa	29
San Cristóbal	28
Rafael Uribe Uribe	26
Santa Fe	17
Tunjuelito	15

LOCALIDAD	Total
Usme	14
Barrios Unidos	12
Antonio Nariño	10
Los Mártires	10
La Candelaria	9
No responde	59
Total general	723

Tabla 16. Encuesta sociodemográfica – Localidad.

### 3.1.2 Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE)

Los PVE implementados en la Entidad encontramos el de Riesgo Psicosocial y el de Desorden musculoesquelético.

#### 3.1.2.1 Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) psicosocial.

El Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) psicosocial está orientado a la prevención de alteraciones en la salud de los/as servidores/as expuestos/as a factores de riesgos psicosociales, más enfocado a la promoción de la salud y de entornos de trabajo saludables (que al tratamiento de estos) y busca dar cobertura a todos/as los/las colaboradores/as, a través de los programas de intervención que se determinen, con base en el informe del diagnóstico, (Aplicación de la batería para identificación de los factores de riesgo asociados) cubriendo el mayor porcentaje de la población, centrando especial atención en aquellos grupos que presenten niveles de riesgo más altos.

La población objeto de vigilancia epidemiológica, de acuerdo con el resultado del diagnóstico psicosocial del año 2018 estuvo compuesta por 84 servidores/as. La participación de esta población en las actividades programadas fue de 65 servidores representando un porcentaje del 77% de cobertura de la población diana.

Se ejecutaron 10 jornadas del taller de autocuidado para la Oficina de Alta Consejería Víctimas con una participación de 155 servidores, cada una, con una intensidad horaria de 8 horas. Se realizaron 3 asesorías individuales por solicitud del líder de SST en el marco de este PVE.



Grafica No. 4. Participación en Actividades del P.V.E. Psicosocial.

### 3.1.2.2 El Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE – DME).

El Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE – DME), tiene por objeto la prevención de Desórdenes Músculo Esqueléticos en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor De Bogotá, D.C., y tiene como fin, establecer una metodología de trabajo que oriente el seguimiento de todas aquellas condiciones del trabajo y condiciones de salud que pueden aumentar la probabilidad de sufrir enfermedad osteomuscular, con el fin de establecer estrategias de prevención, intervención y control.

Por tanto, en la Entidad, en el plan de trabajo anual de SST, se definen diferentes actividades de promoción y prevención, con el fin de cumplir con el objetivo del (PVE – DME); es así, como durante el año 2019, se realizaron 27 Inspecciones de Puesto de Trabajo en diferentes dependencias y sedes de la Entidad, con el objeto de atender los IPT solicitados por diferentes servidores/as al proceso de SST, adicionalmente y en el marco de las inspecciones realizadas, se tuvo en cuenta 34 servidores(as) que puntuaron riesgo alto y muy alto en la encuesta SIN-DME<sup>12</sup> aplicada en el año 2017, lo anterior con el fin de realizar seguimiento a la sintomatología reportada en esta data.

Adicionalmente, se da continuidad al Programa de líderes de Pausas Activas, el cual actualmente se gestiona a través de 74 Líderes de Pausas Activas, distribuidos las dependencias y sedes de la Entidad.

<sup>12</sup> La encuesta de Sintomatología –SIN-DME- es una prueba tamiz que tiene como objetivo recolectar información sobre la presencia de síntomas relacionados con desórdenes musculoesqueléticos en la población trabajadora de una empresa u organización productiva. (Recuperado de: [http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3\\_proc\\_adminis\\_gestion\\_talento\\_humano/13032017\\_Formato\\_Encuesta\\_Sintomas\\_Musculo\\_Esqueleticos.pdf](http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/3.3_proc_adminis_gestion_talento_humano/13032017_Formato_Encuesta_Sintomas_Musculo_Esqueleticos.pdf)).

En la actualidad, la Secretaría General maneja un registro de 14 diagnósticos (Dx) de enfermedades calificadas de origen laboral Y 9 enfermedades calificadas de origen común, dichos Dx se encuentran relacionados con DME. Durante el año 2019 se hizo seguimiento a las recomendaciones médicas ocupacionales expedidas por ARL o EPS, de acuerdo con su calificación de origen de la enfermedad.

### 3.1.3 Profesiograma.

La Entidad cuenta con un profesiograma que se realiza con base en los perfiles de cargo existentes en el manual de funciones, los riesgos, las exigencias y demandas del trabajo, con el fin de seleccionar el talento humano más idóneo y con el menor riesgo potencial de accidentalidad y de deterioro de su condición de salud.

Este Documento es puesto a disposición del contratista que realiza los exámenes médico-ocupacionales de conformidad con cada examen indicado para el cargo que ocupa, ocupó u ocupará en la Entidad.

Los exámenes se desarrollan a partir de la siguiente clasificación:

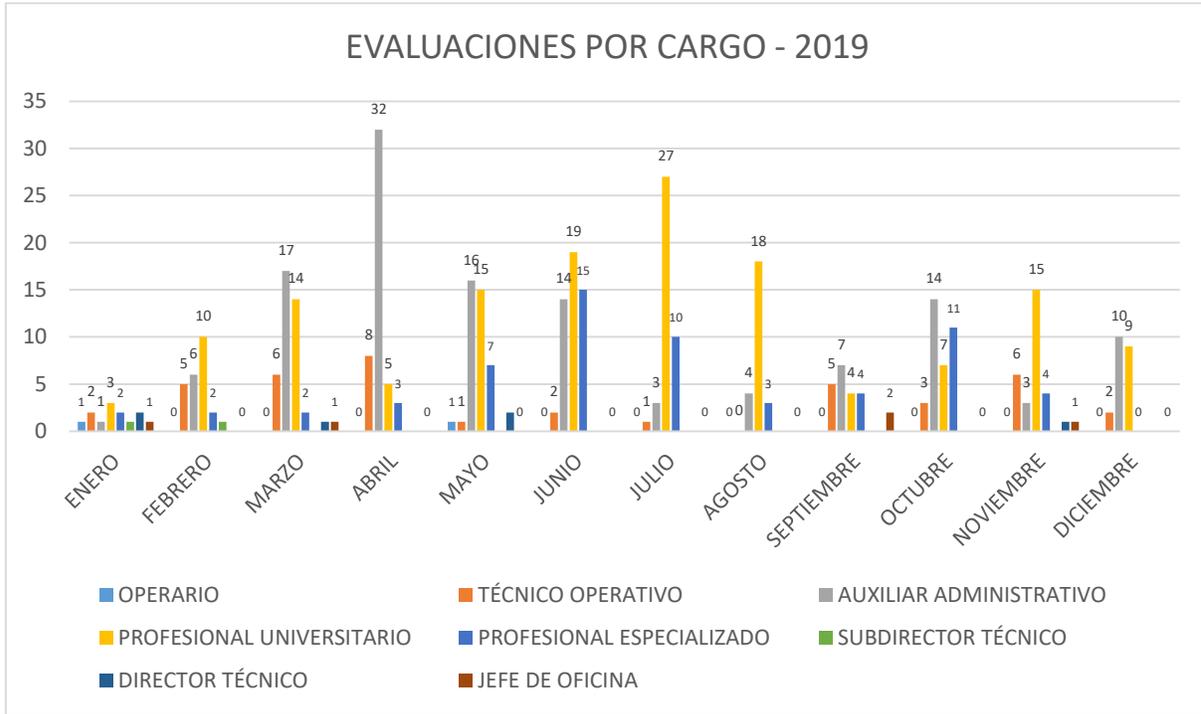
- CARGOS DIRECTIVOS
  - Alcalde Mayor
  - Secretario de Despacho
  - Jefe de Oficina
- ASESOR
  - Asesor
- PROFESIONAL
  - Profesional Especializado
  - Profesional Universitario
- TÉCNICO
  - Técnico Operativo
- ASISTENCIAL
  - Secretario Ejecutivo
  - Secretario
  - Auxiliar Administrativo
  - Auxiliar de Servicios Generales
  - Conductor
  - Operario

### 3.1.4 Evaluaciones médicas ocupacionales<sup>13</sup>.

---

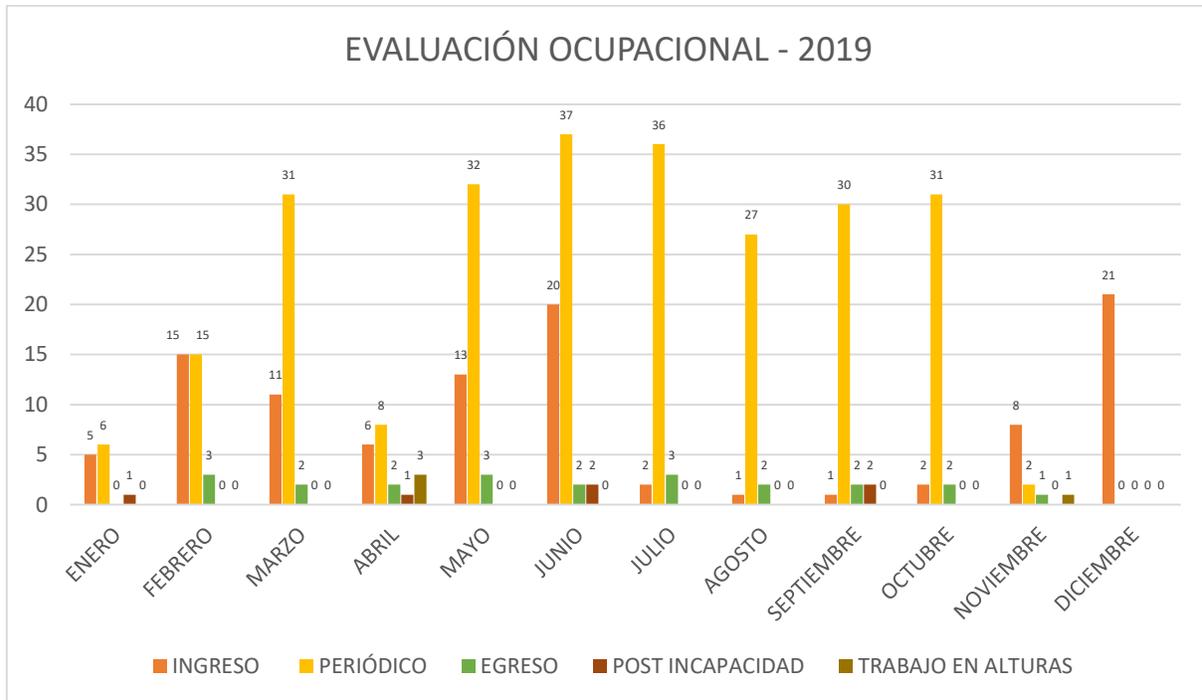
<sup>13</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.

En cumplimiento de la resolución 2346 de 2007 se desarrollan los siguientes exámenes medico ocupacionales para la vigencia 2019.



Grafica No. 5 Exámenes por Cargo

Como se puede observar en la gráfica de evaluaciones por cargo, en los meses de marzo y abril hubo mayor número de exámenes médicos ocupacionales realizados a servidores/as con el cargo Auxiliar Administrativo, mientras que en los meses junio, julio, agosto y noviembre, hubo mayor número de exámenes a Profesionales Universitarios.



Grafica No. 6 Evaluaciones Ocupacionales.

Como puede observarse en la gráfica de evaluación de condiciones de salud, los exámenes médicos ocupacionales periódicos son los que más se practicaron a lo largo del año; en febrero, junio y diciembre hubo mayor número de evaluaciones médicas de ingreso y solo en abril y en noviembre se practicaron exámenes médicos ocupacionales con énfasis en trabajo en alturas.

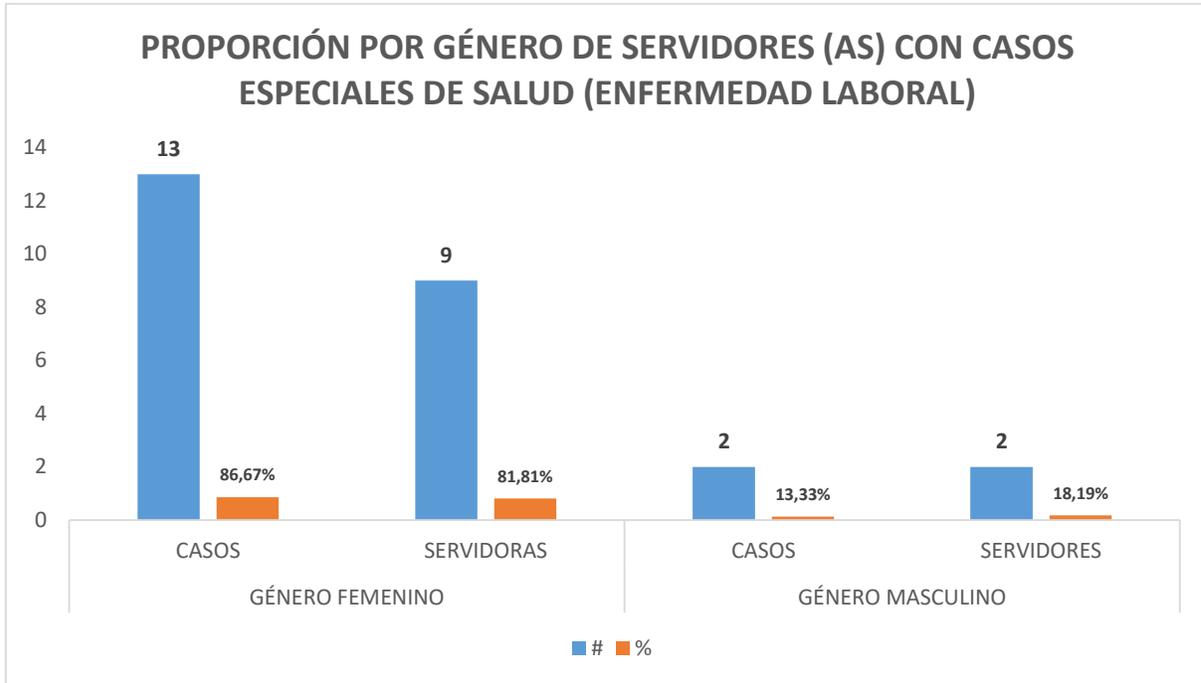
#### 3.1.5 Custodia de las historias clínicas

Con relación a este ítem, la Entidad incluye dentro de las obligaciones del contrato para la realización de exámenes médicos, la custodia de las historias clínicas derivadas de los Exámenes médicos ocupacionales, lo anterior, en pro del cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia del SG-SST. Se tiene confirmación mediante carta del proveedor IPS GRUPO LABORAL OCUPACIONAL, donde expone el tratamiento y custodia de las historias clínicas.

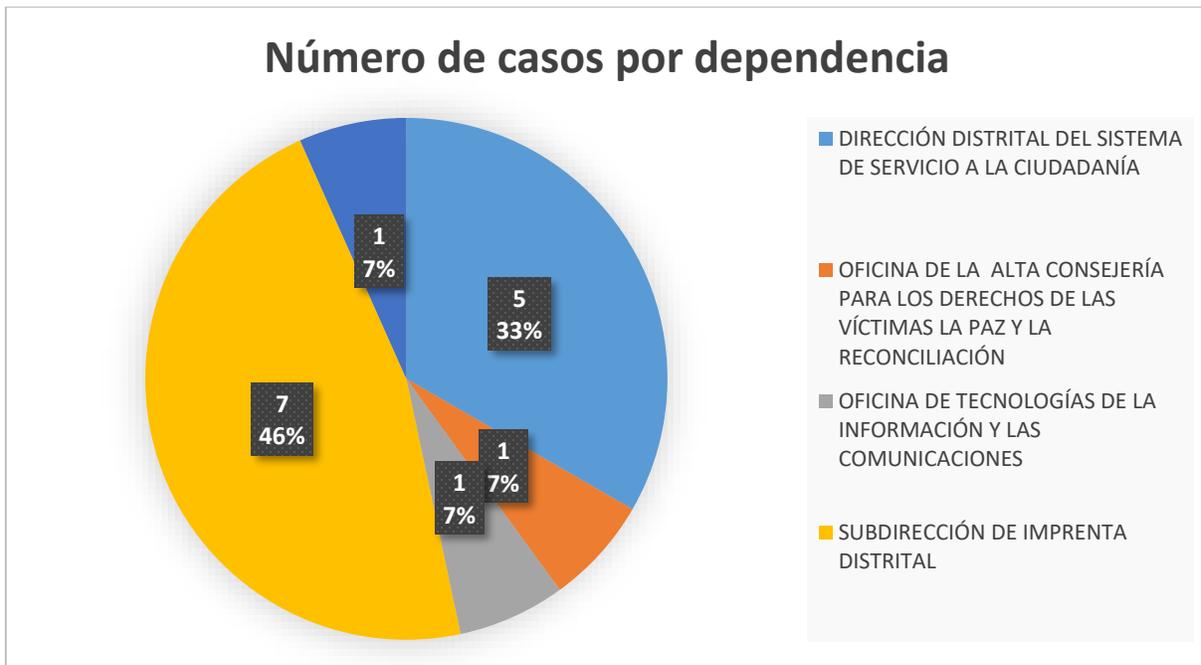
#### 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médicas laborales<sup>14</sup>

Durante el año 2019, se continuó haciendo seguimiento a las restricciones y recomendaciones indicadas por la ARL, en la actualidad en la Entidad hay once (11) servidores (as) públicos (as) con diagnósticos (Dx) laborales. Estas personas presentan en total quince (15) Dx de enfermedad laboral; 13 de ellos, diagnosticados a mujeres y 2 a hombres.

<sup>14</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 24. identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.



Grafica No. 7. Casos Especiales de Salud.



Grafica No. 8. Número de casos por dependencia.

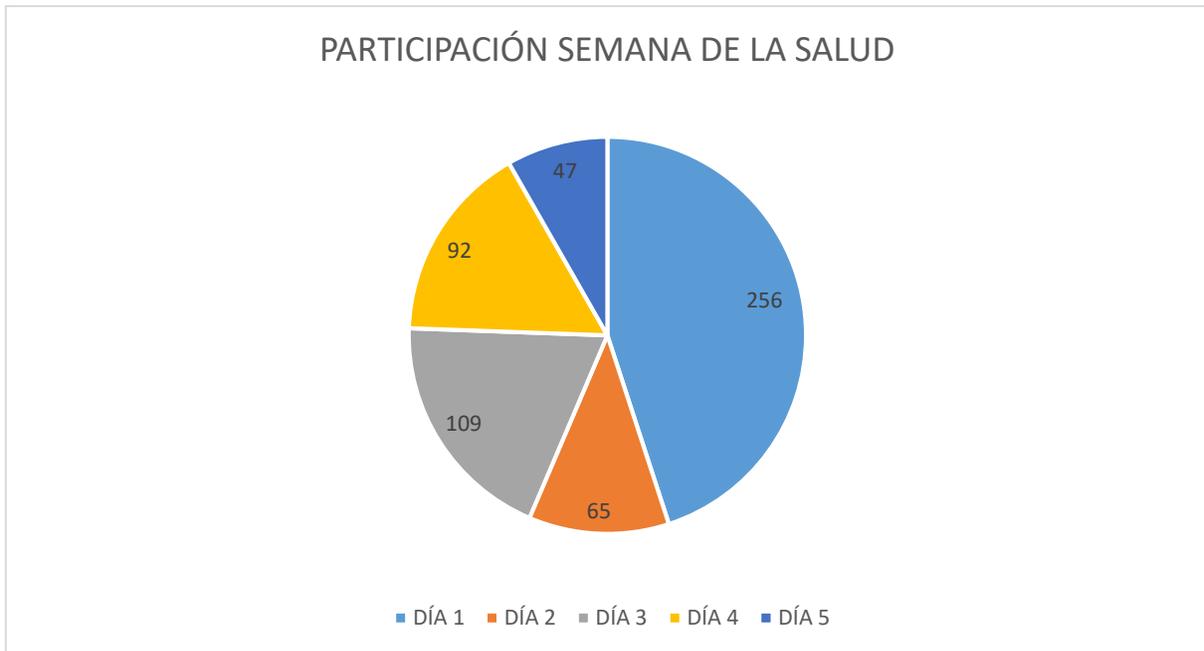
La gráfica *Número de casos por dependencia* representa la relación de número de casos por dependencia de la Entidad, como se puede observar, el 79% de los casos de enfermedad laboral en la actualidad se concentran en las dependencias Subdirección de Imprenta Distrital y en la Dirección Distrital Del Sistema De Servicio A La Ciudadanía, el 21% restante se distribuye en las dependencias

Subdirección de Servicios Administrativos, Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Oficina de la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas la Paz y la Reconciliación, cada una con 7% de los casos (1 por dependencia).

### 3.1.7 Programa de modos, condiciones y estilos de vida saludable

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., comprometida en atender las necesidades en materia de salud de sus servidores/as /públicos/as, consolida en el año 2019 el “Programa de Modos, Condiciones y Estilos de Vida y Trabajo Saludable”, producto de los avances en materia de prevención y desarrollo de actividades en este ámbito en la Entidad. El programa, como su nombre indica, busca promover Modos, Condiciones y Estilos de Vida y trabajo saludables mediante la generación de espacios de auto y cocuidado orientados a la promoción de la salud y la prevención de condiciones no transmisibles de los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

El Programa en mención se encontraba en fase de estructuración, por lo que no hubo oficialmente participación en capacitaciones en el marco de éste. No obstante, durante el desarrollo de las jornadas de la Semana de la Salud, franja destinada a realizar actividades de promoción y prevención, naturaleza propia del Programa, se contó con la siguiente participación.



Grafica No. 9. Participación Semana de la Salud.

En la gráfica se expone la participación en las actividades por parte de los (as) servidores (as) públicos (as) de la Entidad, en total, se desarrollaron 29 actividades y hubo 569 participaciones.

### 3.1.8 Plan de Saneamiento Básico.

El plan de saneamiento básico se garantiza con el plan institucional de Gestión Ambiental, el cual se basa en el formato 2210111-PR-203.

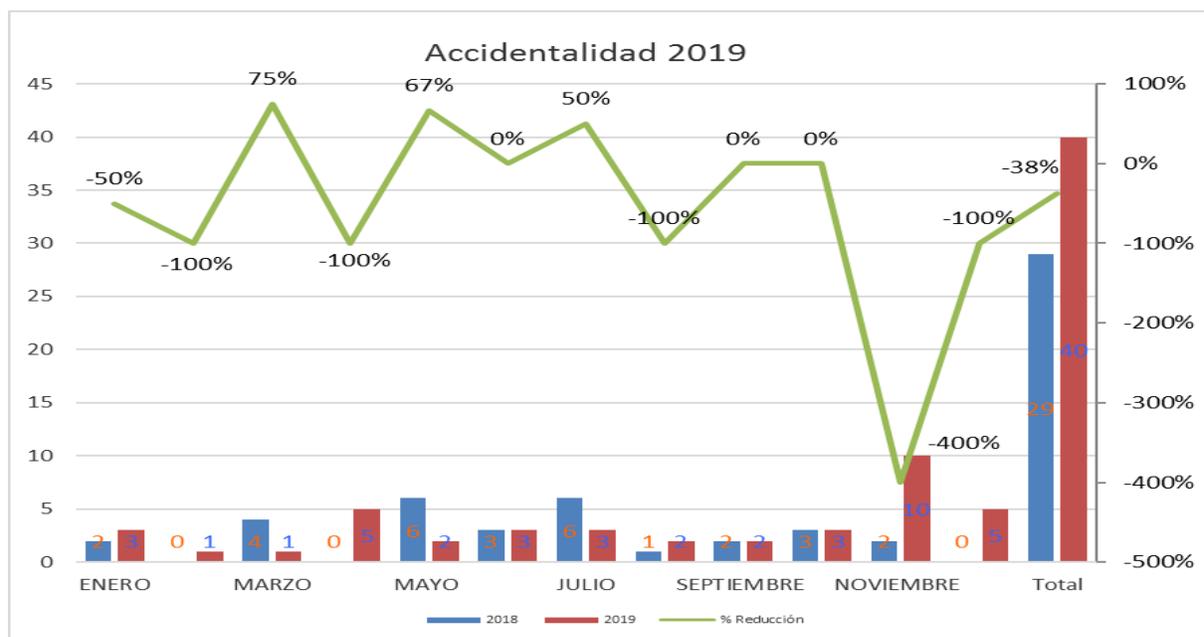
### 3.1.9 Disposición de Residuos.

El manejo y disposición de residuos se garantiza con el plan institucional de Gestión Ambiental, el cual se basa en el formato no. 2210111-PR-203 y se orienta bajo la cartilla para el manejo de residuos sólidos de código no. 2210111-OT-051

## 3.2 E3.2 Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo (5%)

### 3.2.1 Reporte de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales<sup>15</sup>.

En el Año 2019 se reportaron ante la ARL Positiva 40 casos de accidentes de trabajo de los colaboradores/as de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., siendo, 35 servidores/as públicos/as y 5 contratistas.



Grafica No. 10. Accidentalidad 2019

En la gráfica anterior se evidencia que en el mes de noviembre de 2019 el reporte único de accidentes

<sup>15</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

de trabajo ante la ARL incrementó, esto, dada la contingencia de materialización de riesgo biológico en el equipo de Asistencia y Atención de la Alta Consejería para los Derechos de la Víctimas, la Paz y la Reconciliación, habiéndose generado 12 reportes.

#### Formato Único de Reporte Accidente de Trabajo:

MES	2018	2019	% (18 Vs 19)
ENERO	2	3	50%
FEBRERO	0	1	100%
MARZO	4	1	-75%
ABRIL	0	5	100%
MAYO	6	2	-67%
JUNIO	3	3	0%
JULIO	6	3	-50%
AGOSTO	1	2	100%
SEPTIEMBRE	2	2	0%
OCTUBRE	3	3	0%
NOVIEMBRE	2	10	400%
DICIEMBRE	0	5	400%
<b>Total</b>	29	40	38%

Tabla 17. *FURAT*

#### 3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales<sup>16</sup>.

En el año 2019 ocurrieron 40 accidentes de trabajo, a la fecha se han realizado 35 investigaciones y están programadas las 5 reuniones de las investigaciones restantes para enero y febrero de 2020.

#### Investigaciones - Accidentes de Trabajo 2019:

MES	2019
ENERO	3
FEBRERO	1
MARZO	1
ABRIL	5
MAYO	2
JUNIO	3
JULIO	6
AGOSTO	5
SEPTIEMBRE	3
OCTUBRE	3

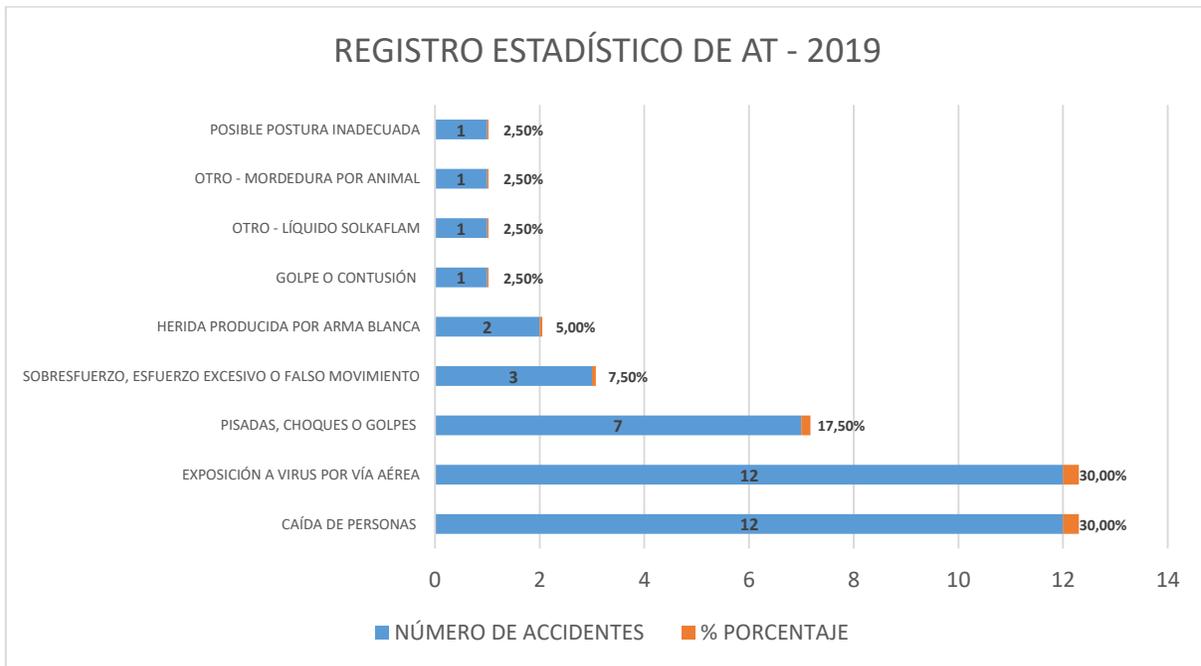
<sup>16</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 20. identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

MES	2019
NOVIEMBRE	1
DICIEMBRE	2
TOTAL	35

Tabla 18. Investigaciones de A.T.

### 3.2.3 Registro estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El registro estadístico de los accidentes de trabajo (AT) es una herramienta que proporciona facilidad de seguimiento y control sobre las variables que originan los siniestros en la Entidad. La manera como se gestiona en la actualidad se basa en el mecanismo que ocasiona daño y a partir de allí, apuntar a la causa principal de los AT.



Grafica No. 11. Registro de A.T. vigencia 2019.

Como se muestra en la gráfica, hubo presencia mayoritaria de eventos relacionados con exposición a virus o bacterias (30%) y de caídas (30%), estos dos factores representaron el 60% del total de la accidentalidad en la vigencia 2019, seguidos de pisadas, golpes o choques (17,50%), sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento (7,50%), herida producida con arma blanca representó el 5% y golpe o contusión (2,50%), otro - líquido solkaflam (2,50%), otro - mordedura por animal (2,50%) y posible postura inadecuada (2,50%).

### 3.3 E3.3 Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores<sup>17</sup> (6%)

#### 3.3.1 Severidad de los accidentes de trabajo

La Severidad de los Accidentes de Trabajo se entiende como el número de días de incapacidad por accidentes de trabajo ocurridos en el periodo definido por cada 100 servidores. La fórmula con la que se define este indicador es  $(a / b) * 100$ , donde *a* corresponde al Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes más (+) el número de días cargados en el mes y *b* es el Número de trabajadores en el mes.

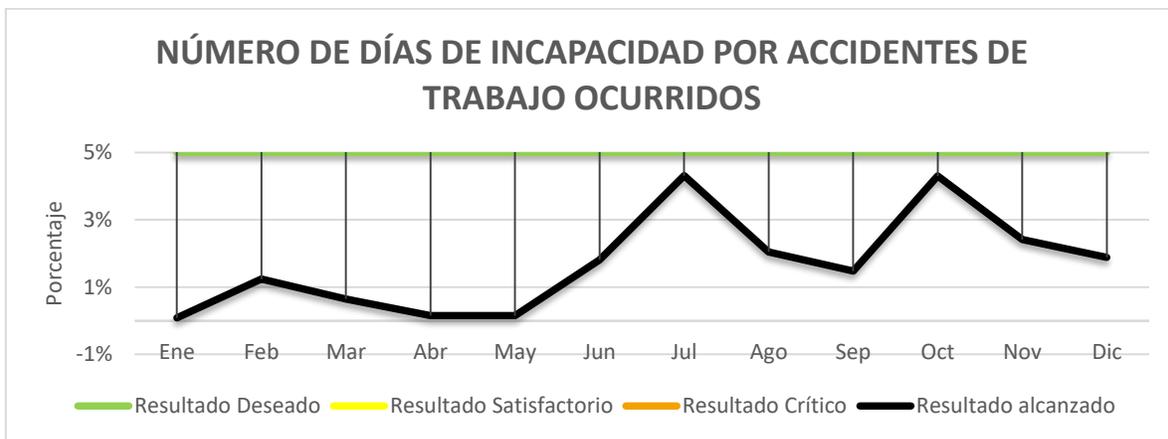
Esta Información se extrae de los reportes de accidentalidad del SG-SST (incluye a todo el personal propio, contratista, subcontratista y en misión) - Calificación de origen de AT - Información de ausentismo - Información de personal propio, contratistas persona natural y jurídica, en misión y demás partes interesadas del Sistema.

#### Registros del Indicador:

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>Resultado Deseado</b>	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
<b>Resultado Satisfactorio</b>	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
<b>Resultado Crítico</b>	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
<b>Resultado alcanzado</b>	0,09%	1,23%	0,64%	0,16%	0,15%	1,81%	4,31%	2,04%	1,47%	4,30%	2,41%	1,88%

Tabla 19. Resultados Indicador de Severidad por A.T.

#### Comportamiento del Indicador:



Grafica No. 12. Resultados de Indicador de Severidad por A.T.

<sup>17</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Para el mes de enero se observa un comportamiento estable en el rango Satisfactorio, con un índice de 0,09%. por un (1) día de incapacidad evidenciado.
- Para el mes de febrero se observa 15 días de incapacidad por 2 accidentes ocurridos. Se genera lecciones aprendidas por acto inseguro.
- Para el mes de marzo se observa 8 días de incapacidad por 1 accidente ocurrido.
- Para el mes de abril se observa 2 días de incapacidad producidos por 5 accidentes laborales se genera capacitación en caídas a nivel.
- Para el mes de mayo se observa 2 días de incapacidad de 2 accidentes laborales, se genera lecciones aprendidas.
- Para el mes de junio se observa 25 días de Incapacidad debido a 3 accidentes laborales, se genera lecciones aprendidas.
- Para el mes de Julio se observa 60 días de incapacidad debido a 3 accidentes y un accidente grave por fractura de peroné.
- Para el mes de agosto se observa 23 días de incapacidad debido a 2 accidentes laborales, se genera lecciones aprendidas
- Para el mes de septiembre se generaron 18 días de incapacidad debido a 2 accidentes laborales.
- Para el mes de octubre se observa 55 días de incapacidad de 3 accidentes laborales, se generan capacitaciones de caídas a nivel y riesgo público.
- Para el mes de noviembre se observa 31 días de incapacidad, con 10 accidentes laborales. con prioridad el desarrollo del protocolo de riesgo biológico.
- Para el mes de diciembre se observa 19 días de incapacidad de los 5 accidentes reportados.

Los valores de incapacidades están dentro de los límites permisibles con un resultado inferior al 5%.

### 3.3.2 Frecuencia de los accidentes laborales

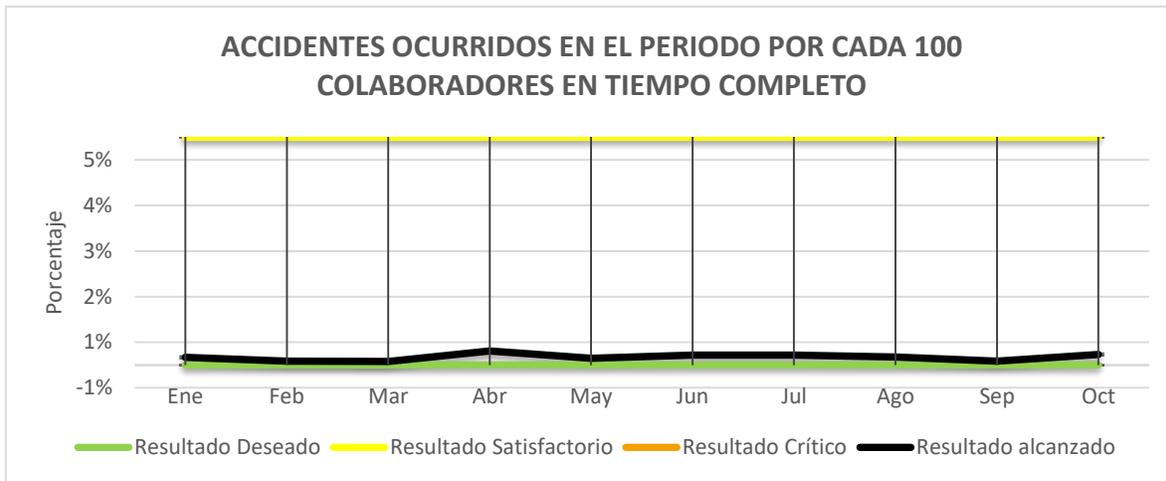
En la gráfica “Comparativo frecuencia de la accidentalidad” se evidencia en paralelo la accidentalidad durante el año 2017, 2018 y 2019. Donde es mayor el incremento de accidentalidad en el año 2019, lo anterior se alude a los programas enfocados a mitigar el mecanismo de accidente con mayor frecuencia caída de personas y exposición a virus por vía aérea.

#### Registros del Indicador:

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Resultado Deseado	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Resultado Satisfactorio	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Resultado Crítico	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
Resultado alcanzado	0,2%	0,1%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,7%	0,6%

Tabla 20. Indicador de Frecuencia de A.T.

**Comportamiento del Indicador:**



Grafica No. 13. Indicador de Frecuencia de A.T.

En el marco de la aplicación del procedimiento de Gestión de la Salud, el Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo adelanta investigación de cada accidente de trabajo que se presente en la Entidad para identificar causalidad y planes de acción para minimizar este riesgo, así, en enero, hubo 2 accidentes; en febrero, 2; en marzo, 1; en abril, 5; en mayo, 2; en junio, 3, en julio, 3; en agosto, 2; en septiembre, 2; en octubre, 3; en noviembre 10 y diciembre 5 para un total de 40 accidentes en el año. De manera tal que, los 40 accidentes acontecidos en lo corrido de la vigencia 2019, representan un aumento del 38% respecto al año 2018. Para los meses de noviembre y diciembre, se eleva la accidentalidad debido a la generación de exposición a tuberculosis, la cual genera 9 accidentes laborales en la Alta consejería de víctimas, la paz y la reconciliación.

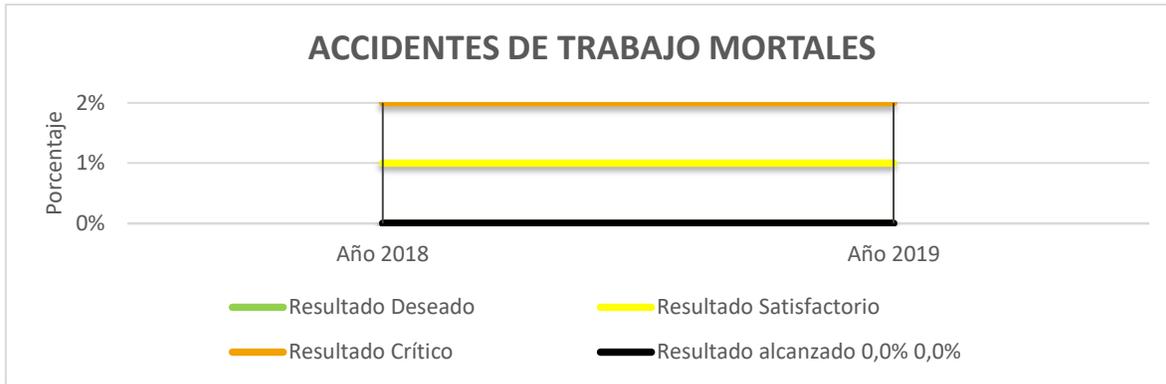
3.3.3 Mortalidad por accidentes laborales.

Este indicador mide la mortalidad por accidentes de trabajo y Enfermedad Laboral, de igual forma realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).

	Año 2018	Año 2019
<b>Resultado Deseado</b>	0%	0%
<b>Resultado Satisfactorio</b>	1%	1%
<b>Resultado Crítico</b>	2%	2%
<b>Resultado alcanzado</b>	0,0%	0,0%

Tabla 21. Indicador de Mortalidad.

### Comportamiento del Indicador:



Grafica No. 14. Indicador de Accidentes Mortales.

A lo largo del desarrollo de construcción e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., ha permanecido en 0%, reflejando una ocurrencia nula de accidentes de trabajo que cobrasen la vida de algún colaborador/a, esta lectura da cuenta de la efectividad de la labor adelantada por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo salvaguardando la vida de los/las servidores/as públicos/as de la Entidad.

### 3.3.4 Prevalencia de la enfermedad laboral

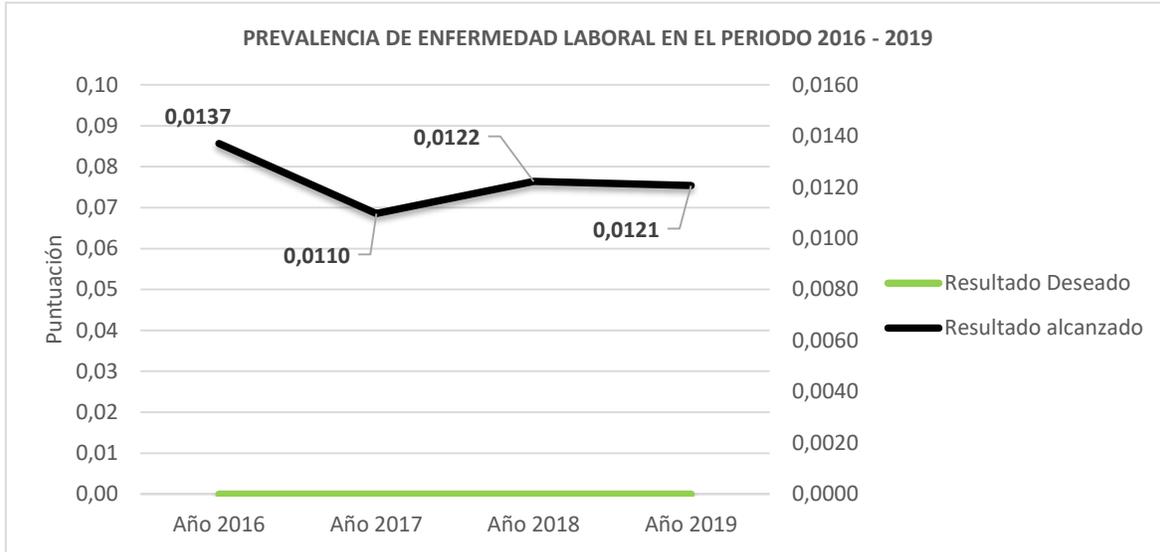
La Prevalencia de la enfermedad es el porcentaje de colaboradores que presentan enfermedad laboral en el periodo evaluado, para el SG-SST de la Entidad, esto corresponde a un periodo anual. Este registro refleja los eventos nuevos y antiguos en la población de los (as) servidores (as) públicos (as) y aumenta en la medida en que se determinan nuevos diagnósticos de origen laboral.

Esta información se extrae de los reportes de Enfermedad Laboral - Información de personal propio, contratistas persona natural y jurídica, en misión y estudiantes.

	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
<b>Resultado Deseado</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Resultado Satisfactorio</b>	<b>0,50</b>	<b>0,50</b>	<b>0,50</b>	<b>0,50</b>
<b>Resultado Crítico</b>	<b>0,70</b>	<b>0,70</b>	<b>0,70</b>	<b>0,70</b>
<b>Resultado alcanzado</b>	<b>0,0137</b>	<b>0,0110</b>	<b>0,0122</b>	<b>0,0121</b>

Tabla 22. Indicador de Prevalencia de E.L.

### Comportamiento del Indicador:



Grafica No. 15. Indicador de Prevalencia de E.L.

En relación con el comportamiento de este indicador desde el proceso de implementación del SG-SST se observa un crecimiento muy bajo de este tipo de condiciones de salud. Este crecimiento en promedio ha correspondido al 0,0121 %. Cabe aclarar, que, casos nuevos sólo se ha registrado uno en el año 2019 y corresponde a un diagnóstico heredado de otra ocupación previa del Servidor y este número no registra a los contratistas. Además, los casos anteriores, si bien fue determinado su origen como "laboral" son diagnósticos anteriores a la implementación del SG-SST.

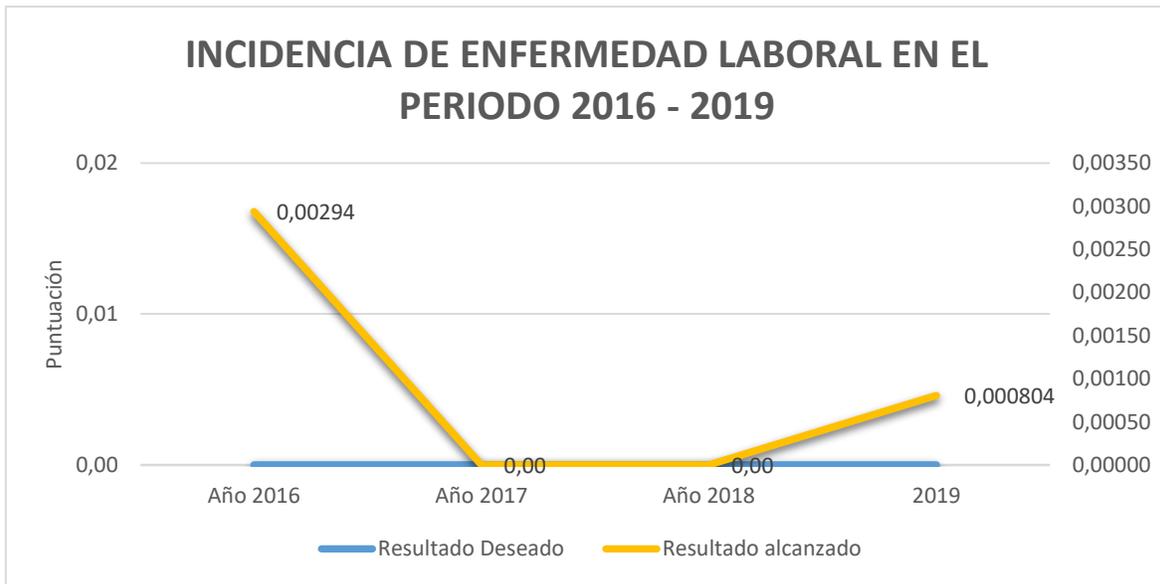
#### 3.3.5 Incidencia de la enfermedad laboral

La Incidencia de Enfermedad Laboral obedece al porcentaje de nuevos casos de enfermedad laboral en el periodo evaluado.

	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
<b>Resultado Deseado</b>	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Resultado Satisfactorio</b>	0,02	0,02	0,02	0,02
<b>Resultado Crítico</b>	0,50	0,50	0,50	0,50
<b>Resultado alcanzado</b>	0,00294	0,00	0,00	0,0804%

Tabla 23. Indicador de Incidencia de E.L.

**Comportamiento del Indicador:**



Grafica No. 16. Indicador de Incidencia por E.L.

Dado que la periodicidad definida es anual y se agregó un nuevo caso en el año 2019 al registro de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., este indicador en la actualidad se encuentra en 0,000804%.

Este reporte se extrae de los reportes de Enfermedad Laboral y de los seguimientos realizados a los (as) Servidores (as) Públicos (as) de la Entidad.

3.3.6 Ausentismo por incapacidad de origen laboral y común<sup>18</sup>.

La ausencia al trabajo ya sea por enfermedad, accidente o por otras causas diferentes (sociales, familiares, otras), con o sin justificación, representan diferentes efectos tanto para la Entidad como para sus servidores(as) públicos(as). Dentro de estas consecuencias se pueden mencionar: Pérdidas económicas a la Entidad, al sistema de seguridad social en salud y al colaborador. Reducción de los ingresos familiares; Descontento del resto de colaboradores, debido al aumento de la carga de trabajo de los compañeros, sin beneficio económico; Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada; Disminución de la productividad de las áreas con mayor ausentismo; Baja calidad del servicio, por tiempos no cumplidos.

El informe estadístico del ausentismo se realizó en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., con base en la Matriz de ausentismo, y su objetivo es “analizar los eventos de ausencia presentados por los colaboradores de la entidad, con el fin de identificar las causas y determinar las

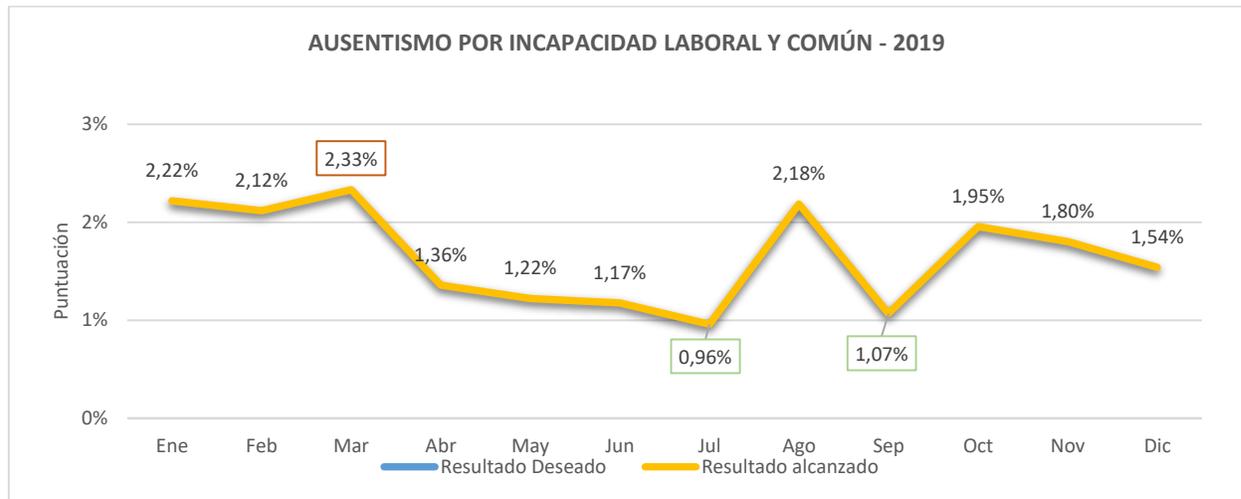
<sup>18</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 21. identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo.

medidas de seguimiento, control y prevención que deben ser incluidas en el SG-SST de la Entidad, en aras de disminuir el ausentismo laboral y dar cumplimiento a la normatividad vigente”.

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>Resultado Deseado</b>	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
<b>Resultado Satisfactorio</b>	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
<b>Resultado Crítico</b>	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
<b>Resultado alcanzado</b>	2,22%	2,12%	2,33%	1,36%	1,22%	1,17%	0,96%	2,18%	1,07%	1,95%	1,80%	1,54%

Tabla 24. Indicador de Ausentismo.

### Comportamiento del Indicador:



Grafica No. 17. Indicador de Ausentismo.

Para la vigencia 2019 este indicador se ha comportado en el rango Deseado, siendo la puntuación más baja la del mes de julio y septiembre (0,96% y 1,07% respectivamente) y la más alta en marzo (2,33%). Esta lectura mensual se corresponde con el indicador de Severidad de los Accidentes de Trabajo. La mayor proporción de ausentismos es por el diagnóstico de gastroenteritis y afecciones pulmonares.

## 4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)

### 4.1 E4.1 Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)

#### 4.1.1 Metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos

La identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y establecimiento de controles es una estrategia metodológica que permite recopilar, analizar, organizar de forma sistemática los datos relacionados con la identificación, localización, valoración y priorización de los riesgos de

seguridad y salud en el trabajo existentes en el ambiente laboral, permitiendo su actualización periódicamente, con el fin de planificar las medidas de prevención y control más convenientes y adecuadas. Es por ello, por lo que se acoge la metodología GTC 45 (Guía Técnica Colombiana) versión 2012, guía que proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, hoy en día seguridad y salud en el trabajo.

#### 4.1.2 Matrices de identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos<sup>19</sup>.

Se garantiza la actualización de las 39 sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

#### 4.1.3 Sustancias o agentes catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.

En los procesos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., no se tiene establecido el tratamiento de sustancias catalogadas como carcinógenas

#### 4.1.4 Mediciones ambientales de los riesgos prioritarios<sup>20</sup>.

Para el desarrollo de las mediciones ambientales se realizaron 2 pruebas para la Imprenta Distrital debido a que en su matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos se identificaban como riesgos potenciales el material particulado y el ruido dentro de la planta y zona administrativa. Para lo cual los resultados fueron:

Prueba de material particulado:

- El análisis de los resultados se realiza teniendo en cuenta las características observadas durante las mediciones y bajo las condiciones de proceso aquí reportadas; en caso de que estas cambien los resultados pueden variar.
- De acuerdo con la tabla 2 se puede evidenciar que la exposición a material particulado fue baja en los tres puntos medidos, dado que no se supera la mitad de los valores límite permitido, lo que da como resultado un índice de riesgo menor a 0,5.
- El análisis realizado permite cuantificar la cantidad de partículas de polvo presentes en el área, mas con el mismo no es posible determinar su composición.

Se tiene como recomendaciones las siguientes:

- Métodos de Control Técnico – Administrativos:

<sup>19</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.

<sup>20</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.

- Es adecuado continuar con el desarrollo e implementación de los protocolos de prevención y control de exposición que se enmarcan en el SG-SST y el cumplimiento de la legislación vigente.
- Bajo el entendido que las mediciones no arrojaron condiciones de riesgo, existen sistemas de filtros los cuales al instalarse reducen la cantidad de polvo en el ambiente, por lo cual si la entidad ve su viabilidad se sugiere en el área operativa instalar un sistema de extracción focalizando sus ingresos sobre los puestos de trabajo donde se realiza corte, depósito o manipulación de material que pueda generar fibras y polvo.
- Métodos de Control en el Individuo:
  - Realizar rutinas de aseo en las áreas operativas de la imprenta Distrital evitando la acumulación de material de desecho.
  - Si algún trabajador presenta condiciones de salud adversas, dirigirse a su EPS respectiva, en la cual un profesional médico determine la causa raíz de la condición manifestada.

#### Prueba de Sonometría (riesgo por ruido):

- 5 de los 6 puntos evaluados reportaron lecturas por encima de los 80 dB(A) pero debajo de los 85 dB(A), indicando así que supera el límite de alerta sugerido, pero no supera el valor límite permisible correspondiente, con base a lo anterior su riesgo es medio.
- Las mediciones de ruido realizadas en el área de Embochadora Cosedora, reportaron lecturas por debajo de los 80 dB(A), indicado que no hay riesgo auditivo para el personal expuesto en esta área.
- De igual manera cabe anotar lo siguiente, en el área de producción a nivel general se observa que el ruido generado puede variar considerablemente dependiendo la cantidad de máquinas que se encuentren encendidas y su nivel de producción.

#### Se tiene como recomendaciones lo siguiente:

- La protección auditiva utilizada puede ser tanto de copa como de inserción, esta debe garantizar una correcta protección frente a las fuentes generadoras de ruido del área, adicional a esto debe permitir una limpieza sencilla, lo anterior a esto debido a las características del área de producción.
- Dentro del seguimiento de condiciones de salud identificar la combinación de agentes, efectos combinados de ruido tales como: el uso de fármacos otológicos, el manejo de productos químicos industriales disolventes fuera de áreas laborales, exposición a ruido de carácter no laboral (juguetes ruidosos, música a todo volumen, manejo de armas).
- Se recomienda continuar con los exámenes preocupacionales, de seguimiento y post-ocupacionales a todo trabajador expuesto a niveles de Ruido, que permita determinar, mejorar o mantener las medidas de control.
- Dentro de los controles administrativos se recomienda continuar con las evaluaciones periódicas del ambiente laboral; con el fin de conocer sus niveles de presión sonora, verificar el impacto en la intervención del riesgo y plantear nuevas alternativas de solución.

- Esperamos que este informe cumpla con las expectativas de la empresa y aporte al mejoramiento de las condiciones laborales de la empresa.

#### 4.2 E4.2 Estándar: Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos (15%)

##### 4.2.1 Programas de Seguridad e Higiene Industrial.

##### 4.2.1.1 Programa Riesgo Público.

El Riesgo Público es definido como aquel suceso imprevisto o premeditado, que afecta negativamente a una o varias personas, con alta probabilidad de daño físico, pérdida material o incluso llegar a provocar la muerte. Por lo anterior y de acuerdo con la identificación y valoración de los riesgos en las sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (En particular, la Red CADE y Centros Locales para la Atención a Víctimas), la vulnerabilidad frente a este riesgo es elevada, dado que, la atención y servicio al ciudadano es permanente; por ello, se implementa el programa de riesgo público, que comprende una serie de principios, criterios y recomendaciones frente al mencionado riesgo, con el propósito de garantizar un ambiente laboral seguro y sano generando estrategias que disminuyan la vulnerabilidad.



Grafica No. 18. Participación programa de Riesgo Público.

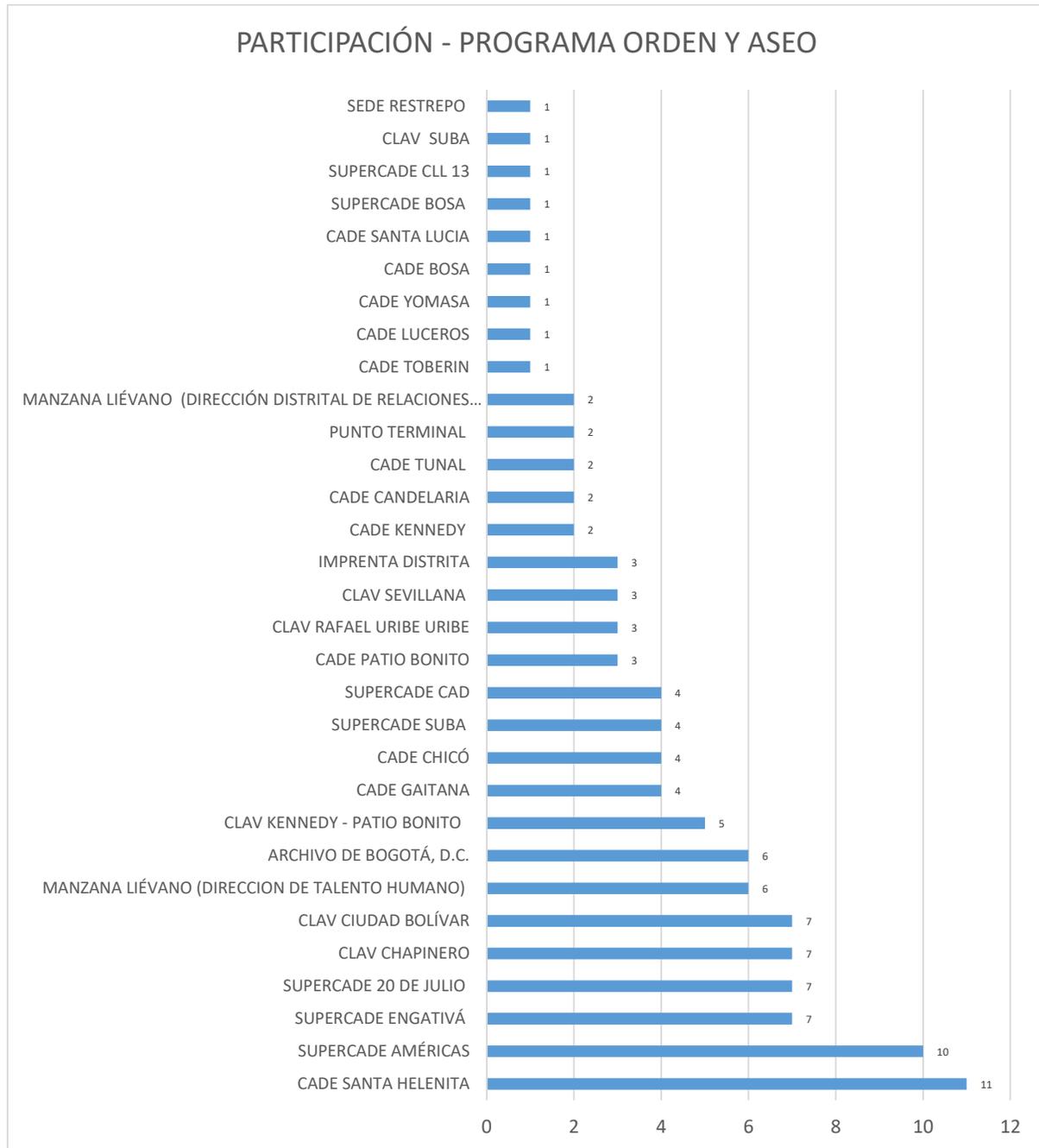
En la gráfica de Participación, se evidencia la asistencia a las capacitaciones en materia de Riesgo Público durante el 2019 de 88 participantes, distribuidos(as) en los meses de septiembre con un 27%, octubre 32%, noviembre 9% y diciembre 32% de los asistentes, siendo los meses de octubre y diciembre los de mayor participación por parte de los/las servidores/as públicos/as de la Entidad.

Se ha logrado capacitar y sensibilizar gran parte de las sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., dando como resultado baja accidentalidad en 2019 referente al riesgo público.

**4.2.1.2 Programa Orden y Aseo:**

Hace referencia a la metodología para garantizar las condiciones de organización y limpieza adecuadas en el lugar de trabajo.

De acuerdo con la implementación del Programa Orden y Aseo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo asignado en cada sede es el responsable de llevar a cabo el diligenciamiento del Formato de Inspección de Seguridad específicamente en la clasificación I) Instalaciones Locativas Y III) Orden y Aseo. Dicha inspección debe ser enviada la tercera semana de cada mes, los martes, anexando registro fotográfico. Teniendo en cuenta lo anterior, se relaciona la participación de cada sede durante el 2019, así:



Grafica No. 19. Participación Programa Orden y Aseo.

En la gráfica anterior se evidencia la asistencia a las capacitaciones del programa de Orden y Aseo por parte de los líderes del programa. De las 31 sedes que participaron durante el año 2019, la sede CADE Santa Helenita tuvo la mayor participación a lo largo de los 11 meses evaluados, remitiendo el registro fotográfico y el formato de inspección, con un 88% de cumplimiento de sus compromisos.

Por medio del programa se ha logrado sensibilizar y comprometer a gran parte de las sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., dado a la participación de los colaboradores. Por lo anterior se ha garantizado en cada uno de los puestos de trabajo el orden y la limpieza que compromete un ambiente sano y seguro.

#### 4.2.1.3 Programa Caídas al Mismo Nivel:

Se entiende por caída al mismo nivel todas aquellas que son en un lugar de paso, en una superficie de trabajo y las caídas sobre o contra objetos. Son accidentes presentados con mayor eventualidad, lo que influye en la productividad laboral y en el aumento de incapacidades.

En el año 2019, 12 de los 40 accidentes ocurridos obedecieron este factor, por ello mediante visitas programadas, se realizaron capacitaciones y charlas de divulgación y sensibilización del Programa implementado en la SGAMB, en las siguientes sedes:

Por medio del programa caídas al mismo nivel se ha logrado capacitar y sensibilizar a las sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. Cada sede participó en una capacitación y se distribuyeron en los meses de septiembre (6), octubre (7), noviembre (2) y diciembre (7), para un total de 22 capacitaciones.

#### 4.2.1.4 Programa Trabajo en Alturas:

Según la resolución 1409 de 2012 en su Capítulo II. "Obligaciones y requerimientos" en su Artículo No. 3º. "Obligaciones del empleador. Define "Todo empleador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en alturas con riesgo de caídas como mínimo debe:", Según su ítem 6. "Disponer de un coordinador de trabajo en alturas, de trabajadores autorizados en el nivel requerido y de ser necesario, un ayudante de seguridad según corresponda a la tarea a realizarse; lo cual no significa la creación de nuevos cargos sino la designación de trabajadores a estas funciones".

El Trabajo en Alturas es una actividad de alto riesgo y conforme a las estadísticas nacionales, representa la primera causa de accidentalidad y muerte en el trabajo, por lo que se requiere en sus diferentes etapas de: planeación, organización, ejecución, control y evaluación de actividades, teniendo en cuenta aspectos importantes para su intervención en pro de minimizar sucesos repentinos que acarreen afectación a la persona y a la Entidad. Es por ello por lo que se implementa el Programa Protección Contra Caídas como estrategia de control y prevención en las labores realizadas a una altura que supera 1,50 metros o más sobre un nivel inferior como lo define la norma "resolución 1409 de 2012".

Dentro de las labores que realizan los colaboradores en la Entidad encontramos diversas tareas cómo:

- Personal de mantenimiento que realiza reparación y mantenimiento.

- Ingenieros de sonido a cargo de los auditorios y aulas.
- Personal de soporte técnico revisión, ajustes y otros en cámaras de seguridad, arreglo de video Beam, pantallas de turno en algunas sedes.
- Otras actividades que realizan personal indirecto son: Cuadrillas de obra para mantenimientos en general.

Este programa de protección contra caída contempla otras medidas de seguridad de acuerdo con la tarea a realizar. Bajo ningún concepto debe despreciarse el rango de alturas al que se efectúe la tarea; por lo cual es importante comenzar a aplicar criterios de protección aun cuando trabaje sólo a 1 metro de altura, teniendo en cuenta que pueden presentarse:

En cumplimiento de la mencionada normatividad se garantizó la formación de tres servidores públicos en trabajo seguro en alturas y un Coordinador de Trabajo Seguro en Alturas, certificado en la norma de competencia laboral y capaz de identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos con estas características en la Entidad y con la autonomía y el conocimiento para aplicar medidas correctivas e inmediatas y así, para controlar los riesgos asociados a dichos peligros.

Mediante capacitación se ha generado la siguiente cobertura:

CAPACITACIÓN: TRABAJO SEGURO EN ALTURAS ESTANDAR Y PROCEDIMIENTOS	MES PARTICIPATIVO	TOTAL
SEDE MANZANA LIÉVANO	Agosto	3
	Septiembre	12
	Octubre	5

Tabla 25. Trabajo en Altura



Grafica No. 20 Capacitación en Trabajo en Alturas.

En la gráfica anterior se evidencia que en el mes de septiembre de 2019 se tuvo la mayor participación con un 60% de las capacitaciones, agosto 15% y octubre 25% sobre la temática trabajo seguro en alturas, estándar y procedimientos.

Se ha logrado capacitar y sensibilizar a operarios que realizan Trabajo Seguro en Alturas (TSA), para el año 2020 se debe realizar seguimiento en su totalidad frente a las actividades de alto riesgo realizadas en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

- 4.2.2 Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos<sup>21</sup>.

Se realiza seguimiento a los trabajadores por medio de inspecciones y seguimiento a recomendaciones.

- 4.2.3 Procedimientos.

Se genera la actualización de los siguientes procedimientos:

4232000-MA-032 MANUAL DEL SST

4232000-PO-050 CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE GSST

2211300-PR-166 PR GESTIÓN DE LA SALUD

- 4232000-GS-070 GUIA PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO
- 4232000-GS-071 GUIA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL
- 4232000-GS-072 GUIA PARA LA NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES Y REPORTE DE AT
- 4232000-GS-073 GUIA DE REPORTE, INV Y SEG DE ENFERMEDAD LABORAL
- 4232000-FT-1043 FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE AT
- 4232000-FT-1044 ACTA DE REHABILITACIÓN INICIAL
- 4232000-FT-1054 ACTA DE REINTEGRO Y REHABILITACIÓN

4232000-PR-372 PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE PELIGROS RIESGOS Y AMENAZAS

- 4232000-PL-003 – PL-040 PLANES DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS
- 4232000-FT-1045 FORMATO MATRIZ DE IPVR GTC45
- 4232000-FT-1052 FORMATO DE INSPECCIÓN

- 4.2.4 Visitas de inspección<sup>22</sup>.

Se desarrollaron 39 visitas de inspección para las actualizaciones de las matrices de peligro y valoración de riesgos según la siguiente distribución

---

<sup>21</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 10. intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

<sup>22</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.

MESES	SEDES
JUNIO	1
JULIO	11
SEPTIEMBRE	2
OCTUBRE	7
NOVIEMBRE	9
DICIEMBRE	9
<b>Total general</b>	<b>39</b>

Tabla 26. Visitas de Inspección.

- 4.2.5 Realizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras y los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos<sup>23</sup>.

En respuesta a este estándar, se definió una metodología para gestión de riesgo laboral locativo por Condiciones de seguridad en el ámbito Eléctrico, Piso de puestos de trabajo y de Iluminación: Se determinó en un trabajo conjunto con la Subdirección de Servicios Administrativos la metodología quincenal, los días sábados, de ir realizando las adecuaciones locativas. Esto como alternativa a la metodología de trabajo de la Subdirección la cual, es reactiva y responde ante contingencias.

- 4.2.1 Elementos de protección personal.

Se realiza la adquisición de elementos de protección personal con el contrato No. 863 de 2019 por un valor de Veinticinco millones cuatrocientos sesenta y tres mil ciento cuarenta y cuatro pesos (\$25.463.144) M/cte. Con los siguientes artículos.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN (BIEN O SERVICIO)	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD REQUERIDA (1)
1	<b>Tapa Oídos de Inserción.</b> Elaborados en Silicona, con cuerda para usarse al rededor del cuello. Aprobación ANSI S3.19	PAR	1000

<sup>23</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

ÍTEM	DESCRIPCIÓN (BIEN O SERVICIO)	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD REQUERIDA (1)
2	<p><b>Guantes recubiertos de Poliuretano.</b>            Guantes recubiertos de Poliuretano que proporcionen buen agarre en seco y húmedo, que tengan buena resistencia al rasgado y a la abrasión. Libres de costuras para mayor comodidad y destreza, De color Negro. Certificación ISO 9001:2008 Sistemas de Gestión de la Calidad. Estándar Europeo EN 420:2003 - Requerimientos Generales y Métodos de Prueba para los Guantes de Protección. El estándar Europeo EN 420:2003 Estándar Europeo EN 388:2003 - Guantes de Protección contra Riesgos Mecánicos            Tallas 7, 8 y 9 Cantidades discriminadas así: 120 pares (Talla 7), 240 pares (Talla 8) y 168 Unidades (Talla 9). Nota: (anexar ficha técnica).</p>	PAR	528
3	<p><b>Batas de laboratorio elaboradas en dril - color blanco.</b>            Batas de laboratorio elaboradas en dril COLOR BLANCO. Características: Resistente a la rotura y el rasgado. Con Escudo de la entidad que no destiña o decolore.            Tallas S, M, L. Discriminadas así: 20 Unidades (Talla L), 40 Unidades (Talla M), 20 Unidades (Talla S)</p>	UNIDAD	80
4	<p><b>Guantes De Vaqueta</b>            Guantes De Vaqueta Tipo Ingeniero De 12 Pulgadas De Largo Con Refuerzo En La Palma.            Tallas: 30 talla M Y 30 talla L Nota: (anexar ficha técnica).</p>	PAR	60
5	<p><b>Guantes de carnaza puño largo</b>            Guantes de carnaza puño largo de 14 pulgadas con refuerzo en la palma.            Tallas: 20 talla M Y 20 talla L Nota: (anexar ficha técnica).</p>	PAR	40
6	<p><b>Bata en dril azul oscuro</b>            Material: Tela dril 100% algodón Características: Abotonadura frontal manga larga. Resistente a la rotura y el rasgado. Escudo, no destiña o decolore. Nota: (anexar ficha técnica) Tallas: 2 unidades (talla 36), 2 unidades (talla 38), 3 Unidades (talla 40), 1 unidad (talla 42) 2 unidades (talla 46).</p>	UNIDAD	10
7	<p><b>Overol azul oscuro en dril naval</b>            Material: Tela dril 100% algodón. Características: 2 piezas (pantalón y camisa). Abotonadura frontal manga corta. Resistente a la rotura y el rasgado. Escudo, no destiña o decolore. Tallas: 3 Unidades (talla 32), 3 Unidades (talla 34), 21 unidades (talla 36), 3 Unidades (talla 38), 21 unidades (talla 40), 3 unidades (talla 41), 3 Unidades (talla 44), 3 unidades (talla 46). Nota: (anexar ficha técnica)</p>	UNIDAD	60
8	<p><b>Bota de seguridad en cuero</b>            Bota de seguridad en cuero, con entresuela de poliuretano baja densidad ultraliviana y planta de poliuretano de alta densidad. Aislante eléctrico según norma ASTM 2413-11 Suela antideslizante, color negro. Tallas: 3 talla 36, 15 pares talla 37, 12 talla 38, 6 talla 39, 15 pares talla 40, 3 pares talla 41, 9 pares talla 42, y 9 talla 43. Nota: (anexar ficha técnica)</p>	PAR	72
9	<p><b>Anteojos de Seguridad con montura en Nylon</b>            Anteojo de Seguridad con montura en Nylon, combinación de colores rojo - blanco.            Nota: (anexar ficha técnica).</p>	UNIDAD	20
10	<p><b>Anteojos de Seguridad Lente Claro con UV.</b>            Nota: (anexar ficha técnica).</p>	UNIDAD	20
11	<p><b>Traje de seguridad para manejo de sustancias químicas</b>            Traje de seguridad para manejo de sustancias químicas elaborado en material laminado de alta calidad con elástico en la cintura, tobillos y muñecas. Cremallera de dos vías con solapa de cierre hermético. Recubrimiento antiestático en ambos lados. Nota: (anexar ficha técnica).</p>	UNIDAD	2
12	<p><b>Cofia desechable.</b>            Cofia desechable fabricada en malla, ligera, resistente y flexible, para proteger de humedad y bacterias.</p>	UNIDAD	250

ÍTEM	DESCRIPCIÓN (BIEN O SERVICIO)	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD REQUERIDA (1)
13	<b>Tapabocas Mascarilla N95.</b> Tapabocas Mascarilla N95 para polvos y partículas.	UNIDAD	200
14	<b>Bata desechable.</b> Bata desechable con cremallera fabricada en SMS.	UNIDAD	570
15	<b>Guantes de nitrilo sol-vex (verdes).</b> Guantes compuestos de nitrilo de alto rendimiento que proporcione resistencia a químicos. 50 unidades (talla S), 50 Unidades (talla M), 164 Unidades (talla L), Nota: (anexar ficha técnica).	PAR	264
16	Guante de nitrilo. Guante de nitrilo fabricado con una capa de 6 mill (milésimas de pulgada) en los dedos, 4.3 mill en la palma, 7 mill en los dedos en y 3 mill en el puño tiene una longitud de 9.5". Libre de látex, debe ser ambidiestro con el fin de que si es necesario se puede cambiar solo una mano. Sin presencia de talco para minimizar los efectos de re-sequedad en la piel. Las puntas de los dedos deben ser texturizadas tanto en húmedo como en seco. Guante aprobado por el estándar EN 420:2003. Tallas: S, M y L. Discriminadas así: 70 Unidades (Talla S), 360 unidades (Talla M) Y 70 unidades (Talla L).	CAJA X 100	300
17	<b>Sabana para camilla desechable.</b> CARACTERÍSTICAS: anti fluidos, Fácil de limpiar, resistente al Varsol (cera), protege la camilla, fácil de desinfectar, mayor duración, permitida por las normas de bioseguridad. MODELO: resortadas MEDIDAS: 2.10 X 0.90 Mt.	Unidad	50

Tabla 27. Adquisición de Elementos de Protección Personal.

## 5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)

### 5.1 E5.1 Estándar: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)

#### 5.1.1 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Para los planes de emergencia se desarrollaron las siguientes actividades:

- Se actualiza procedimiento de Gestión de Peligros, Riesgos y Amenazas.
- Se suben al sistema de gestión integrado para conocimiento de los servidores(as) públicos(as) de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- Se desarrolla la actualización de los planes de emergencia para las 39 sedes de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se envían a cada una de las sedes con el fin de garantizar la divulgación del plan y desarrollar el simulacro de emergencia.
- Se realiza la divulgación de los Planes Operativos Normalizados a los Brigadistas para las 39 sedes de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- Se tiene la participación en el Simulacro Distrital de Evacuación desarrollado el 2 de octubre de 2019 con los siguientes resultados:

SEDE	TIEMPO DE EVACUACIÓN 2019. (minutos segundos)	N° TOTAL DE EVACUADOS 2019
MANZANA LIEVANO	9 minutos 1 segundos	403
SEDE ALTERNA EDIFICIO RESTREPO	6 minutos 05 segundos	78
IMPRESA DISTRITAL	1 minuto 1 segundo	59

SEDE	TIEMPO DE EVACUACIÓN 2019. (minutos segundos)	N° TOTAL DE EVACUADOS 2019
<b>ARCHIVO DE BOGOTA.</b>	3 minutos 57 segundos	113
<b>CADES</b>		
SERVITÁ	4 minutos 5 segundos	73
CHICÓ	4 minutos 45 segundos	17
LA VICTORIA	10 minutos 27 segundos	19
YOMASA	2 minutos 2 segundos	58
TUNAL	5 minutos	24
BOSA	1 minuto 20 segundos	13
KENNEDY	5 minutos 35 segundos	21
PLAZA AMÉRICAS	10 minutos	31
PATIO BONITO	5 minutos 30 segundos	44
FONTIBÓN	5 minutos	149
SANTA HELENITA	7 minutos 10 segundos	38
SUBA	3 minutos 53 segundos	11
GAITANA	2 minutos 32 segundos	65
MUZÚ	30 minutos 16 segundos	37
SANTA LUCÍA	8 minutos 23 segundos	93
CANDELARIA	7 minutos 33 segundos	79
TOBERIN	12 minutos 10 segundos	39
LUCEROS	2 minutos 10 segundos	70
<b>SUPERCADES</b>		
SUPERCADE CAD	4 minutos 22 segundos	375
SUPERCADE AMÉRICAS	7 minutos 47 segundos	23
SUPERCADE SUBA	8 minutos 54 segundos	251
SUPERCADE BOSA	2 minutos 3 segundos	193
SUPERCADE CALLE 13	9 minutos 45 segundos	54
SUPERCADE 20 DE JULIO	6 minutos 4 segundos	96
SUPERCADE ENGATIVA	5 minutos 30 segundos	49
<b>CENTROS LOCALES DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS</b>		
CLAV. CHAPINERO	5 minutos 21 segundos	167
CLAV. SEVILLANA	5 minutos 35 segundos	100
CLAV. PATIO BONITO	1 minuto 54 segundos	103
CLAV. SUBA	3 minutos 16 segundos	61
CLAV CIUDAD BOLIVAR	2 minutos 10 segundos	70
CLAV. RAFAEL URIBE URIBE	6 minutos 18 segundos	212
CLAV. BOSA	4 minutos 32 segundos	147
CLAV. TERMINAL	8 minutos 2 segundos	10
<b>CENTRO DE MEMORIA PAZ Y RECONCILIACIÓN</b>	8 minutos 12 segundos	151

Tabla 28. Reporte de Simulacro de Evacuación.

5.1.2 Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.).

Se logra convocar una brigada de emergencia conformada por 82 servidores, con los cuales se garantiza que cada uno de las sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., posea un grupo de brigadistas que adquiera el conocimiento para reaccionar en caso de emergencia y pueda apoyar las diferentes situaciones de emergencia que se generen en la sede.

Se generaron un ciclo de capacitaciones para las brigadas de emergencia a partir de las fechas evidenciadas en la siguiente tabla, logrando un cubrimiento así:

MES	TEMA	HORAS	BRIGADISTA	% DE PARTICIPACIÓN
Febrero	Manejo de Desfibriladores	2,5	39	47,56%
Abril	Manejo de Desfibriladores	3	27	32,93%
	Refuerzo Primero auxilios, contraincendios y evacuación	4	43	52,44%
Junio	Capacitación Brigada de emergencias	2	15	18,29%
Julio	Capacitación Brigada de emergencias	2	10	12,20%
Septiembre	Capacitación preparación Simulacro Distrital año 2019	2	18	21,95%
	Sensibilización Preparación Simulacro Distrital año 2019	2	36	43,90%
<b>Total</b>		<b>17.5</b>	<b>188</b>	

Tabla 29. Capacitación Brigada de Emergencia.

### III. VERIFICAR (5%)

#### 6 VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (5%)

##### 6.1 E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (5%)<sup>24</sup>

##### 6.1.1 Indicadores del Sistema de Gestión de SST<sup>25</sup>.

Para la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se tienen los siguientes indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

#	NOMBRE DEL INDICADOR	RESULTADO DESEADO	RESULTADO ALCANZADO	PERIODO
1	CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE ESTRUCTURA DEL SG SST	100%	94%	ANUAL
2	EVALUACIÓN INICIAL SG SST	100%	94%	ANUAL
3	CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES	100%	100%	ANUAL
4	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL SST	100%	100%	ANUAL

<sup>24</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorias anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

<sup>25</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

5	CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	100%	100%	ANUAL
6	PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	0%	0%	ANUAL
7	PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	0%	1,21%	ANUAL
8	INCIDENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	0%	0,08%	ANUAL
9	RESULTADOS ESTÁNDARES MÍNIMOS	100	93,50	ANUAL
10	RESULTADOS DE MADUREZ DE LA GSST	100	84,94	ANUAL
11	EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	100%	100%	TRIMESTRAL
12	EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS COLABORADORES	100%	100%	TRIMESTRAL
13	EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES	100%	0%	TRIMESTRAL
14	EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE GESTIÓN Y PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	100%	100%	TRIMESTRAL
15	CUMPLIMIENTO EN LA NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES Y REPORTE DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	100%	100%	TRIMESTRAL
16	CUMPLIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	100%	88%	TRIMESTRAL
17	EJECUCIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL RIESGO, CONTINGENCIAS Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	100%	100%	TRIMESTRAL
18	EVALUACIÓN DE ACCIONES DE MEJORA	100%	100%	TRIMESTRAL
19	EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL	100%	100%	MENSUAL
20	FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	0%	0,59%	MENSUAL
21	SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO	5%	1,88%	MENSUAL
22	AUSENTISMO POR CAUSAS RELACIONADAS CON LA SALUD	5%	1,54%	MENSUAL

Tabla 30. Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado.

Para los cuales se tienen un cumplimiento dentro de los parámetros

#### 6.1.2 Auditoría anual.

Se realizó auditoría interna de calidad el 7 de junio de 2019 donde se evidenciaron:

AUDITORIA	CANTIDAD	NUMERALES.
Fortalezas	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignación de recursos necesarios para la implementación, ejecución y mantenimiento del SG-SST.</li> <li>Apropiación y manejo del aplicativo del Sistema de Gestión Integrado.</li> <li>Fortalecimiento del control, seguimiento y medición de los indicadores del SG-SST.</li> <li>Equipo de trabajo Idóneo y con actitud de servicio.</li> </ul>
Observaciones	2	6.3. Planificación de los Cambios. 4.4. Sistema de Gestión de la Calidad y sus procesos. 4.4.1. Determinar entradas y salidas.
No conformidades	0	

Requisitos Conformes:	15	<p>4.4.2. Mantener Información documentada.</p> <p>6.1.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades.</p> <p>6.1.2. Acciones conducentes para abordar los riesgos.</p> <p>7. Apoyo</p> <p>7.1.4 Mantener ambientes adecuados.</p> <p>7.5.1. Información Documentada.</p> <p>9.1. Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación.</p> <p>9.1.1 Definición de Indicadores</p> <p>9.1.3 Análisis y Medición de los Datos.</p> <p>9.2.2e Acciones correctivas adecuadas.</p> <p>10. Mejora.</p> <p>10.1 Generalidades</p> <p>10.2 No conformidad y acciones correctivas.</p> <p>10.2.2 Documentación Acciones correctivas</p> <p>10.3 Mejora continua.</p>

#### 6.1.3 Revisión por parte de la alta dirección.

En acta de revisión de las acciones de la revisión por la alta dirección, desarrollada el 10 de abril de 2019 se evidencia la solicitud de cumplimiento de las 12 acciones correctivas y 12 acciones preventivas.

#### 6.1.4 Acta de reunión con la alta dirección rendición de cuentas vigencia 2018.

Se genera acta de reunión del día 10 de abril de 2019 donde se realiza la rendición de cuentas con la alta dirección, en representación de la entidad se evidencia la Subsecretaría Corporativa y en representación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección de Talento Humano.

#### IV. ACTUAR (10%)<sup>26</sup>

##### 7 MEJORAMIENTO (10%)<sup>27</sup>

##### 7.1 E7.1 Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (10%)<sup>28</sup>

7.1.1 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los resultados de las inspecciones e indicadores del Sistema de Gestión de SST.

Del desarrollo de las inspecciones por sede se evidencian las siguientes actividades por cada una de las sedes<sup>29</sup>:

NO.	SEDE	PENDIENTE POR INICIAR	EJECUCIÓN
<b>CADES</b>			
1	BOSA	17	10
2	CANDELARIA	14	21
3	CHICÓ	16	20
4	FONTIBÓN	19	15
5	GAITANA	24	14
6	KENNEDY	22	15
7	LA VICTORIA	25	12
8	LUCEROS	10	19
9	MUZÚ	17	10
10	PATIO BONITO	20	15
11	PLAZA AMÉRICAS	26	13
12	SANTA HELENITA	22	11
13	SANTA LUCÍA	11	19
14	SERVITÁ	15	15
15	SUBA	10	18
16	TOBERIN	22	7
17	TUNAL	6	21
18	YOMASA	12	16
19	LINEA 195	5	18
<b>SUPERCADES</b>			
20	SUPERCADE CAD	10	33
21	SUPERCADE AMÉRICAS	12	23
22	SUPERCADE SUBA		
23	SUPERCADE BOSA	26	12

<sup>26</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

<sup>27</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

<sup>28</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.

<sup>29</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.

NO.	SEDE	PENDIENTE POR INICIAR	EJECUCIÓN
24	SUPERCADE CALLE 13	11	24
25	SUPERCADE 20 DE JULIO	33	12
26	SUPERCADE ENGATIVA	7	30
27	CADE SOCIAL (TERMINAL)	11	31
<b>CLAVS</b>			
28	CLAV. CHAPINERO	21	24
29	CLAV. SEVILLANA	17	32
30	CLAV. PATIO BONITO	10	29
31	CLAV. SUBA	15	23
32	CLAV LUCEROS	16	19
33	CLAV. RAFAEL URIBE URIBE	18	18
34	CLAV. BOSA	15	22
35	CENTRO DE MEMORIA PAZ Y RECONCILIACIÓN	12	22
36	SEDE ALTERNA EDIFICIO RESTREPO	9	30
<b>IMPRESA DISTRITAL</b>			
37	IMPRESA DISTRITAL	38	81
<b>ARCHIVO DE BOGOTÁ</b>			
38	ARCHIVO DE BOGOTÁ	16	20
<b>SEDE PRINCIPAL</b>			
39	SEDE PRINCIPAL (MANZANA LIEVANO)	122	131

7.1.2 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los resultados de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de SST.

Según el desarrollo de la alta dirección se tienen las siguientes acciones desarrolladas<sup>30</sup>:

<b>Auditoría</b>	<b>Acciones</b>	<b>Acciones Cerradas</b>
Correctiva	12	12
Mejora	6	6
Observación	6	6
Preventiva	12	12
<b>Total general</b>	<b>36</b>	<b>36</b>

<sup>30</sup> Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección, La revisión de la alta dirección debe permitir: 8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.

### 7.1.3 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los resultados las investigaciones de los accidentes de trabajo.

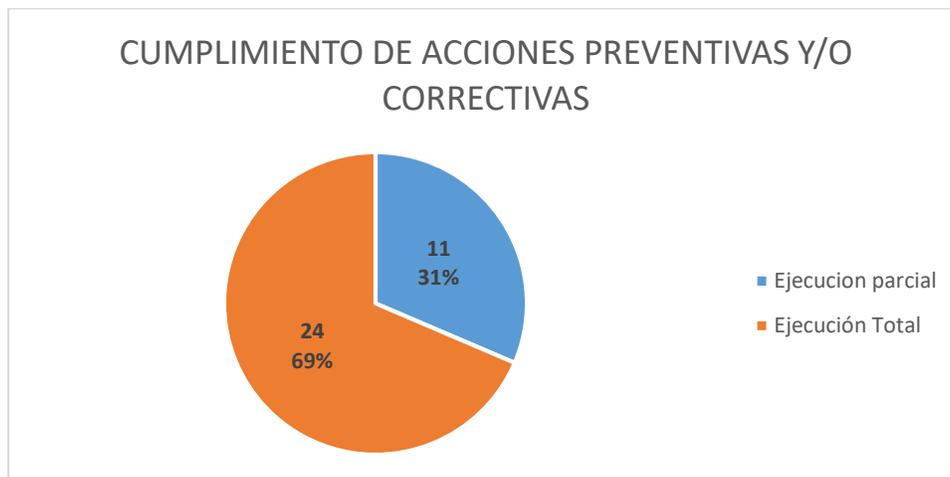
La Resolución 1401 de 2007 “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”, tiene como objetivo principal prevenir la ocurrencia de nuevos eventos que conlleva a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y productividad de las empresas.

Las Investigaciones de Incidentes y Accidentes de Trabajo: Es un Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. En la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se llevan a cabo bajo Formato 1043 en donde se identifican, mediante el análisis de causas, los factores que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándar o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo y las causas inmediatas que son las circunstancias que se presentan justamente antes del contacto.

Debe asistir el equipo investigador que lo conforma:

- jefe o delegado de la dependencia o sede donde este laborando
- Accidentado
- Testigos
- Miembro del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
- Miembro del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Como ya se ha relacionado en el presente Informe, en el año 2019 se presentaron 40 Accidentes de Trabajo en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. A continuación, se relaciona el número de medidas o acciones correctivas y preventivas individuales indicadas en cada caso y el estado de cumplimiento de la medida:



Grafica No. 21 Cumplimiento acciones de planes de investigaciones.

La gráfica se relaciona con la realización de las 35 investigaciones de accidentes de trabajo realizadas y el cumplimiento de ejecución parcial (31%) y ejecución total (69%) de las medidas o acciones correctivas y preventivas.

#### 7.1.4 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los requerimientos o recomendaciones de la administradora de riesgos laborales – ARL Positiva.

Las recomendaciones están dadas en dos ejes: uno de ellos, el de Gestión de Peligros, Riesgos y Amenazas, las cuales vienen dadas, de acuerdo con las inspecciones realizadas por el grupo de inspectores SST de la Entidad y desde el Proceso de SST, se consolidan y se les da trámite de acuerdo con la tipología de intervención y las dependencias implicadas. Otra entrada de este proceso es el levantamiento de las Matrices de Peligros de cada Sede, en donde se genera una jerarquización de medidas de intervención, las cuales están dadas a través de acciones preventivas o correctivas, según corresponda la valoración del riesgo.

De otro lado, en relación con el eje de Gestión de la Salud, estas ingresan a través de las mediciones higiénicas y/o ambientales. Para el año 2019 la ARL realizó 3 mediciones: sonometría y medición de material particulado en la sede de la Imprenta Distrital; medición de niveles de iluminación en la sede SúperCADE 20 de julio.

Además, tenemos las recomendaciones dadas en los informes, producto de los seguimientos de las recomendaciones médico-laborales, expedidas por ARL o EPS, según corresponde con la calificación de origen del siniestro, actualmente se realiza seguimiento anual a 11 siniestros calificados con enfermedad laboral y común.

### **CONCLUSIONES**

- **Logros.**

Como pudo evidenciarse mediante el presente informe, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., ha alcanzado en 2019 logros fundamentales en su implementación y consolidación. Dentro de estos, se puede mencionar:

- Se fortaleció del Proceso de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desde la parte documental, a través de la gestión en las 39 sedes, generando apropiación y recordación de las diferentes actividades de promoción y prevención de la salud y valoración y mitigación de los riesgos.
- Se estructuró la semana de la salud para los Servidores(as) públicos(as), con actividades de prevención y promoción en pro de generar una cultura del cuidado (individual y colectivo).
- Se formaron inspectores SST para la gestión de los peligros y riesgos de las 39 sedes de la Secretaría General, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., con una participación de 99 Servidores(as) Públicos(as)

- Se estructuró la brigada de emergencia con una participación de 112 servidores(as) públicos(as) la cual se encuentra capacitada en Evacuación, Control de Incendios y Primeros Auxilios.
- Se actualizaron y divulgaron los Planes de Emergencia de las 39 sedes de la Secretaría General, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- Se implementó una matriz de indicadores para garantizar la maduración del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

- **Retos.**

Los retos o desafíos que deben ser abordados a futuro en materia de gestión administrativa.

- Se debe trabajar en la articulación de los procesos de la Entidad en pro del establecimiento de una cultura de gestión del cambio.
- Continuar generando una cultura de auto y cocuidado, para que los servidores(as) públicos(as) perciban a la Secretaría General como el mejor lugar para trabajar.

- **Recomendaciones.**

- Revisión y divulgación de la Política y Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Continuar con capacitación en actualización normativa a todas las partes interesadas.
- Ejecución cabal del Plan de Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Continuidad en el Seguimiento a los casos médicos identificados en la Secretaría General, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- Continuidad en la divulgación y capacitación de los 39 Planes de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.
- Participación en el Simulacro Distrital.

“La salud es la mayor posesión,  
La alegría es el mayor tesoro,  
La confianza es el mayor amigo”.

Lao Tsé (Filósofo chino taoísta, S VI a.C.)