ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020

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

1.1.1 Profesionales Encargados del Sistema. 9

1.1.2 Responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST. 10

1.1.3 Recursos financieros, técnicos y tecnológicos. 10

1.1.4 Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud. 11

1.1.5 Actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003. 12

1.1.6 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST. 13

1.1.7 Capacitaciones integrantes del COPASST 14

1.1.8 Comité de Convivencia Laboral. 15

1.1.9 Programa de capacitación en promoción y prevención. 16

1.1.10 Inducción y reinducción. 18

1.1.11 Capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST. 19

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

2.1.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 19

2.2 E2.2 Estándar: Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%) 21

2.2.1 Objetivos del Sistema de Gestión de SST 21

2.3 E2.3 Estándar: Evaluación inicial del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo (1%) 22

2.3.1 Evaluación del Sistema de Gestión de SST. 22

2.4 E2.4 Estándar: Plan Anual de Trabajo (2%) 22

2.4.1 Plan anual de trabajo. 22

2.5 E2.5 Estándar: Conservación de la documentación (2%) 23

2.5.1 Sistema de archivo y retención documental. 23

2.6 E2.6 Estándar: Rendición de cuentas (1%) 23

2.6.1 Rendición de Cuentas. 23

2.7 E2.7 Estándar: Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) 23

2.7.1 Matriz legal. 23
2.8 E2.8 Estándar: Mecanismos de comunicación (1%) 24
2.8.1 Mecanismos de comunicación internas y externas. 24
2.9 E2.9 Estándar: Adquisiciones (1%) 24
2.9.1 Procedimiento para la adquisición de productos y servicios. 24
2.10 E2.10 Estándar: Contratación (2%) 24
2.10.1 Manual de Contratistas. 24
2.11 E2.11 Estándar: Gestión del cambio (1%) 24
2.11.1 Procedimiento de Gestión del Cambio. 24
II. HACER (60%) 25
3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%) 25
3.1 E3.1 Estándar: Condiciones de salud en el trabajo (9%) 25
3.1.1 Información socio demográfica de los trabajadores, diagnóstico de condiciones de salud y resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales. 25
3.1.2 Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) 26
3.1.3 Profesiograma. 33
3.1.4 Evaluaciones médicas ocupacionales. 34
3.1.5 Custodia de las historias clínicas 35
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médicas laborales 35
3.1.7 Programa de modos, condiciones y estilos de vida saludable 36
3.1.8 Plan de Saneamiento Básico. 37
3.1.9 Disposición de Residuos. 37
3.2 E3.2 Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo (5%) 37
3.2.1 Reporte de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales. 37
3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. 39
3.2.3 Registro estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. 39
3.3 E3.3 Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%) 40
3.3.1 Severidad de los accidentes de trabajo 40
3.3.2 Frecuencia de los accidentes laborales 40
3.3.3 Prevalencia de la enfermedad laboral 40
3.3.4 Incidencia de la enfermedad laboral 41

3.3.5 Mortalidad por accidentes laborales. 41

3.3.6 Ausentismo por incapacidad de origen laboral y común..... 42

4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%) 43

4.1 E4.1 Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%) . 43

4.1.1 Metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos 43

4.1.2 Matrices de identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos... 44

4.1.3 Sustancias o agentes catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda..... 44

4.1.4 Mediciones ambientales de los riesgos prioritarios. 45

4.2 E4.2 Estándar: Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos (15%) 45

4.2.1 Programas de Seguridad e Higiene Industrial. 45

4.2.2 Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos. 49

4.2.3 Procedimientos. 49

4.2.4 Visitas de inspección. 50

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. 51

4.2.1 Elementos de protección personal. 51

5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%) 52

5.1 E5.1 Estándar: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)... 52

5.1.1 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. 52

5.1.2 Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.). 55

III. VERIFICAR (5%)..... 56

6 VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (5%) 56

6.1 E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (5%) 56

6.1.1 Indicadores del Sistema de Gestión de SST. 56

6.1.2 Auditoría anual..... 57

6.1.3 Revisión por parte de la alta dirección. 58

6.1.4 Acta de reunión con la alta dirección rendición de cuentas vigencia 2019. 58

IV. ACTUAR (10%) 59

7 MEJORAMIENTO (10%) 59

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%) 59

7.1.1 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los resultados de las inspecciones e indicadores del Sistema de Gestión de SST. 59

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. 60

7.1.3 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los resultados las investigaciones de los accidentes de trabajo. 61

7.1.4 Acciones preventivas y/o correctivas con base en los requerimientos o recomendaciones de la administradora de riesgos laborales – ARL Positiva. 62

CONCLUSONES 62

- Logros: 62
- Retos: 63
- Recomendaciones: 63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Recursos Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. 9
Tabla 2. Recursos ARL Positiva 2020. 10
Tabla 3. Afiliaciones a la ARL. 12
Tabla 4. Elección por empleador al COPASST 2020 – 2021..... 13
Tabla 5. Elección Trabajadores al COPASST 2020-2021. 14
Tabla 6. Capacitaciones Vigencia 2020. 18
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. 23
Tabla 10. Encuesta sociodemográfica – Edad. 25
Tabla 11. Encuesta sociodemográfica – Genero 25
Tabla 12. Encuesta sociodemográfica – Estado Civil..... 25
Tabla 13. Encuesta sociodemográfica – Transporte 25
Tabla 14. Encuesta sociodemográfica – Escolaridad..... 25
Tabla 15. Encuesta sociodemográfica – Estrato..... 26
Tabla 16. Encuesta sociodemográfica – Localidad. 26
Tabla 17. FURAT 38
Tabla 18. Investigaciones de A.T. 39
Tabla 19. Indicador de Mortalidad. 41
Tabla 20. Indicador de Ausentismo. 43
Tabla 21. Visitas de Inspección. 50
Tabla 22. Adquisición de Elementos de Protección Personal. 52
Tabla 23. Reporte de Simulacro de Evacuación. 55
Tabla 24. Capacitación Brigada de Emergencia. 56
Tabla 25. Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado. 57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafica No. 1. Rubro presupuestal – Salud Ocupacional 2020. 11
Grafica No. 2. Capacitaciones Mensuales. 16
Grafica No. 3 Inducción y Reinducción a Servidores(as) públicos(as). 18
Grafica No. 4. N. Participantes programa psicosocial 2020. 28
Grafica No. 5 Exámenes por Cargo. 34
Grafica No. 6 Evaluaciones Ocupacionales. 35
Grafica No. 7. Casos Especiales de Salud. 35
Grafica No. 8. Número de casos por dependencia. 36
Grafica No. 9. Participación programa Modos, Condiciones y Estilo de Vida Saludable. 37
Grafica No. 10. Accidentalidad 2020 38
Grafica No. 11. Registro de A.T. vigencia 2020. 39
Grafica No. 12. Indicador de Accidentes Mortales. 42
Grafica No. 13. Indicador de Ausentismo. 43
Grafica No. 14 Cumplimiento acciones de planes de investigaciones. 62

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 2021

"…Promover la Salud, prevenir la enfermedad y apropiar el cuidado colectivo"

I. PLANEAR

1 RECURSOS (10%)

1.1 E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole (4%)[1]

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 2020, 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 2020 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
Nina Adriana Rincón Rodríguez	Contratista	3813000 Ext: 1821
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.

[1] 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 2020	HORAS AÑO
Tecnóloga en Salud Ocupacional.	Marzo – Diciembre.	1920 horas.
Fisioterapeuta Especialista en Salud Ocupacional.	Mayo- noviembre.	360 horas.
Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional.	Enero-noviembre.	536 horas.
Médico Especialista en Salud Ocupacional.	Junio – noviembre.	108 horas.
Ejecutivo Integral de Servicios - EIS.	Enero - Diciembre	960 horas.

Tabla 2. Recursos ARL Positiva 2020.

1.1.2 Responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST[2].

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: 19 de marzo (Nivel Directivo y Servidores(as) Públicos(as) y Contratistas), 11 de agosto (Nivel Directivo y Servidores(as) Públicos(as) y Contratistas) y 21 de diciembre (Nivel Directivo y Servidores(as) Públicos(as) y Contratistas) de la vigencia 2020.

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.

[2] 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 GENERAL

EJECUCION PLAN CONTRACTUAL VIGENTE
GASTOS GENERALES Y OTROS

RUBRO PRESUPUESTAL: **312020208** **Salud Ocupacional**

	OBJETO DEL CONTRATO	Valor Contrato Programado	APROBADO	Fecha E.F.T.	Solicitud Disponibilidad No.	Solicitud Disponibilidad Fecha	Solicitud Disponibilidad Valor	Saldo Contrato Programado	Disponibilidad No.	Disponibilidad Fecha	Disponibilidad Valor	Solicitud Contrato	No.
Actividad:	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO												
324	Prestación de servicios para realizar exámenes médicos ocupacionales por demanda, de ingreso, periódicos, cambio de empleo, de egreso, o los exámenes médicos que se requieran en caso de presentarse la necesidad de emitir un concepto de medicina laboral para los servidores(as) Públicos(as) de La Secretaria General de la Alcaldía mayor de Bogotá, D.C.	55,378,000.00	Si	28/12/19				55,378,000.00					
	Total Actividad...	55,378,000.00						55,378,000.00					
Actividad:	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO												
325	Adquisición de elementos en materia de seguridad y salud en el trabajo.	52,788,000.00	Si	20/02/20				52,788,000.00					
328	Adquisición de Elementos de Protección Personal.	42,230,000.00	Si	01/02/20				42,230,000.00					
331	Contratar los servicios para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial e implementar el plan de Intervención de Riesgo Psicosocial para los colaboradores de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.	92,738,440.00	No	11/02/20				92,738,440.00					
	Total Actividad...	187,756,440.00						187,756,440.00					
	Total Rubro...	243,134,440.00						243,134,440.00					

PRESUPUESTO VIGENTE	DISPONIBILIDADES	SALDO DISPONIBLE	REGISTROS PPTALES	SALDO DISPONIBILIDADES	SALDO POR EJECUTAR
215,404,000.00	.00	215,404,000.00	.00	.00	215,404,000.00

Grafica No. 1. Rubro presupuestal – Salud Ocupacional 2020.

Dentro del Rubro de Salud Ocupacional (Seguridad y Salud en el Trabajo) se desarrolló la siguiente ejecución:

324	Prestación de servicios para realizar exámenes, médicos ocupacionales por demanda, de ingreso, periódicos, cambio de empleo, de egreso, o los exámenes médicos que se requieran en caso de presentarse la necesidad de emitir un concepto de medicina laboral para los servidores(as) Públicos(as)de La Secretaria General de la Alcaldía mayor de Bogotá, D.C.	$ 27.670.642,00
325	Adquisición de elementos en materia de seguridad y salud en el trabajo.	$ 41.739.109,00
328	Adquisición de Elementos de Protección Personal.	$ 126.993.045,00
1780	Adquisición de Elementos de Protección Personal.	$ 152.272.948,00
331	Contratar los servicios para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial e implementar el plan de Intervención de Riesgo Psicosocial para los colaboradores de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.	$ 8.644.755,00

TOTAL	**$ 357.320.499,00**

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 2020 se realizaron 1.535 afiliaciones a la entidad de seguridad social en riesgos laborales, Positiva ARL distribuidas mensualmente así:

MES	NÚMERO DE AFILIACIONES REALIZADAS
ENERO	147
FEBRERO	188
MARZO	58
ABRIL	61
MAYO	48
JUNIO	18
JULIO	324
AGOSTO	233
SEPTIEMBRE	47
OCTUBRE	53
NOVIEMBRE	70
DICIEMBRE	288
TOTAL AFILIACIONES 2020	1.535

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[3].

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 2020 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.

Así las cosas, con el fin de integrar a cabalidad el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2020-2021, 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 2020 – 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)".

[3] 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.

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 2020-2021.

Lo anterior se encuentra dispuesto en la Resolución Nº 454 del 15 de agosto de 2020, "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 2020-2021".

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 2020 continuará fungiendo hasta el año 2021.

Para el periodo 2020 se desarrollaron las 12 reuniones mensuales programadas evidenciando el avance en el plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante la vigencia.

1.1.7 Capacitaciones integrantes del COPASST

Basados en los lineamientos de este numeral, se desarrollaron dos capacitaciones con las siguientes temáticas:

- Metodología para inspecciones planeadas.
- Resolución 1401 de 2007 – Investigación Accidentes de Trabajo.

Estas capacitaciones se encuentran soportadas con las correspondientes evidencias de las actividades desarrolladas

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, mediante la Resolución 082 del 13 de febrero de 2019, se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y se designaron los representantes a esta instancia para el período 2019 – 2021.

Mediante acto administrativo No. 184 del 15 de mayo de 2020, se modificó parcialmente el artículo 1° de la Resolución 082 del 13 de febrero de 2019, en lo que respecta a la designación de los(as) representantes del empleador al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., quedando la nueva conformación así:

Representantes del empleador:

Principal:	Luz Karime Fernández Castillo Jefe de la Oficina Asesora de Jurídica
Suplente:	Gina Alexandra Vaca Linares Directora Administrativa y Financiera
Principal:	Oscar Guillermo Niño del Río Director Distrital de Desarrollo Institucional
Suplente:	María Fernanda Bermeo Fajardo Asesora de Despacho

Representantes de los servidores públicos:

Principal:	María Cristina Vélez Villamarín Profesional Universitario - Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía
Suplente:	Alex Bermeo Prieto. Profesional Universitario - Dirección de Talento Humano
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 y Resolución 184 del 15 de mayo de 2020 "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 2020-2021"

El Comité de Convivencia Laboral reporta atención a 5 casos para tratar en este comité en el año 2020.

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

1.1.9 Programa de capacitación en promoción y prevención.

A continuación, se relaciona el programa de capacitaciones entregado para el año 2020, presentado de conformidad con los retos que resultaron del desarrollo del Plan 2020 y basados en la metodología de mejora continúa de la Entidad.

Frente a la participación en las capacitaciones en materia de SST, puede observarse en la gráfica que, en los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre 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, la mayor intensidad horaria se presentó en el segundo semestre.

Grafica No. 2. Capacitaciones Mensuales.

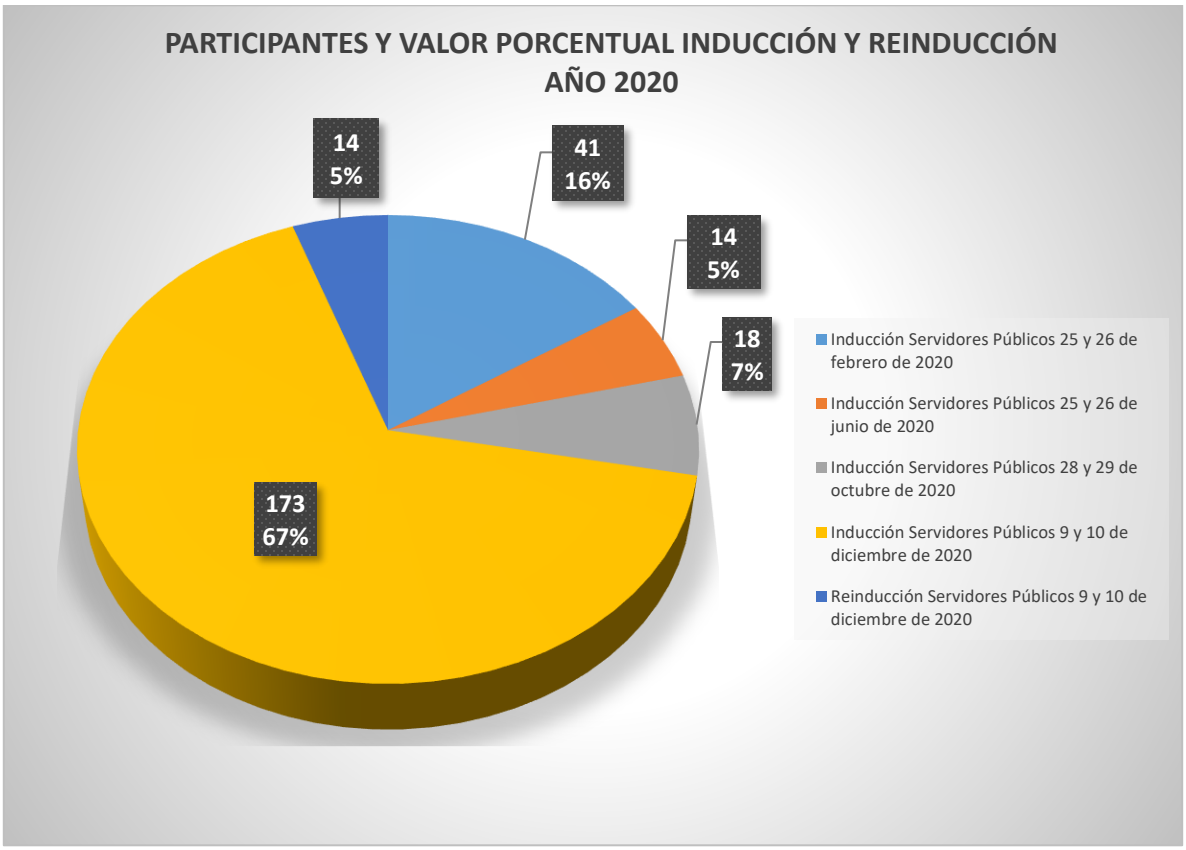
A continuación se relacionan las capacitaciones realizadas en temáticas de SST durante la vigencia 2020

NUMERO DE PARTICIPANTES POR CAPACITACION MENSUAL AÑO 2020													
TEMA DE CAPACITACION	**HORAS**	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABRL**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
Sensibilización programa caidas al mismo nivel	4	53							47				
Capacitacion programa contra caidas	8								29	6	15	27	
Presentacion programa trabajo en Alturas	8			24									
Capacitacion Brigada Primeros Auxilios	6					17	17	17					
Tecnica de Inspeccion - Programa de Alturas	8							19					
Entrenamiento BIE	2							67					
Capacitacion de rescate en alturas	16											24	
Capacitacion a brigada	4								79	17			
Capacitacion primeros auxilios	2											19	
Sensibilizacion programa riesgo publico	2	53											
Capacitacion SST - Resolucion 0312 - 2019	2				8								
Pausas Activas	60					21		11	25	74	126	167	
Sana - Mente	1							38					
Semana de la Salud - PREVENCION ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	1							72					
Semana de la Salud - USO DE TAPABOCAS Y LAVADO DE MANOS	1							69					
Semana de la Salud - ACUERDOS PARA LA VIDA DIARIA	1							70					
Semana de la Salud - DANZA BIOENERGÉTICA	1							39					
Semana de la salud- DO-IN (PUNTILLISMO)	1							48					
Semana de la salud- ENTRENAMIENTO CON ELEMENTOS CASEROS	1							5					
Semana de la Salud - HABITOS DE VIDA	1							65					
Semana de la Salud - MANEJO DE GESTIÓN DEL RIESGO FAMILIAR	1							52					
Semana de la Salud - MANEJO DE LA EMERGENCIA FAMILIAR	1							17					
Semana de la Salud - PAUSAS ACTIVAS LUDICAS VIRTUALES	1							37					
Semana de la Salud - PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN EL HOGAR	1							82					
Semana de la Salud - RELAJACIÓN Y YOGA	1							10					
Semana de la Salud - RIESGO CARDIOVASCULAR	1							66					
Semana de la Salud - RISOTERAPIA (SESION 1)	1							64					
Semana de la salud - RISOTERAPIA (SESION 2)	1							44					
Semana de la salud - SESIÓN DE RUMBA	1							28					
Semana de la salud - STRETCHING	1							10					
Semana de la Salud - TIPS DE ALIMENTACIÓN SA	1							52					
Gimnasia Cerebral	1								35				
Liberando Tensiones	1								25				
Tiempo con proposito	1								35				
Capacitacion Riesgo Publico	2								55				
Comunicación con un proposito	1									56			
Inteligencia emocional	1									66			
Liderazgo en tiempo de crisis	1									55			
Tecnicas de retroalimentacion	1									77			
Capacitacion lideres pausas activas	1									9			
Capacitacion manejo productos quimicos	2										21		
Higiene de Ruido	2										33		
Dolor Emocional	1										23		
Estilos de afrontamiento	1										54		
Gestion del cambio	1										41		
Taller Psicosocial conversando	1										21		
Taller Psicosocial dolor emocional	1										23		
Taller Psicosocial gestion del cambio	1										21		
Lideres evoluvolucionan en crisis	1										25		
Autocuidado	1											9	
Meditacion	1											7	
Quitate la mascara	1											31	
Trabajo en equipo	1											12	
Medidas de bioseguridad sesion 1	2											64	
Medidas de bioseguridad sesion 2	2											24	
Capacitacion vivir con sentidos	1											13	
Hablemos de autocuidado	1												24
Resolución de Conflictos	1												31
Tu vida es primero	1												42
Regala de mejor version de ti	1												22
Mantente enfocado	1												25
TOTAL	**176**	**106**	**0**	**24**	**8**	**38**	**17**	**982**	**330**	**360**	**403**	**397**	**144**

Tabla 6. Capacitaciones Vigencia 2020.

1.1.10 Inducción y reinducción.

En la Entidad, el proceso de inducción y reinducción 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, Riesgos laborales en la Entidad; Reporte de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias; Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, apoyo en la conformación del Comité de Convivencia Laboral.



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

En la gráfica número 3 se puede observar la distribución por mes, en virtud de la renovación en la planta de personal producto de la convocatoria hay una participación más significativa en el mes de diciembre 2020, que representa el 70% en la asistencia de los servidores públicos; Sin embargo, en la trayectoria del año 2020 participaron un total 246 colaboradores, en los meses de febrero, junio, octubre y diciembre. Se evidencia una participación de 14 colaboradores en Reinducción realizada en el mes de diciembre 2020.

1.1.11 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:

NOMBRE	***CARGO***	***CERTIFICADO***
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.
Nina Adriana Rincón Rodríguez	Contratista – Dirección de Talento Humano – SGSST	CRTTIFICADO 50 HORAS EN SGSST.

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[4]

4 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.

BOGOTÁ

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Secretaria 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 Secretaria 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 28 días del mes de enero de 2020.

MARGARITA BARRAQUER SOURDIS
Secretaria General
Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

La Secretaria 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 Secretaria 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).

Se realizo la publicación a partir de la resolución 061 de 2020 en el mes de enero y por soy10 en el mes de agosto.

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 2020 se desarrollaron los siguientes objetivos[5]:

- 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 Secretaria 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 Secretaria 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 realizó la publicación a partir de la resolución 061 de 2020 en el mes de enero y por soy10 en el mes de agosto.

[5] 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.

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[6].

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

DESCRIPCION	ESTANDAR	RESULTADO	%
RECURSOS	10	9.5	95%
GESTION INTEGRAL SG-SST	15	12	80%
GESTION DE LA SALUD	20	20	100%
GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	30	30	100%
GESTION DE AMENAZAS	10	10	100%
VERIFICAICION DEL SG-SST	5	5	100%
MEJORAMIENTO	10	10	100%
TOTAL	**100**	**96,5**	**96,5%**

	CALIFICACION ESTANDARES MÍNIMOS		
2017	2018	2019	2020
61,5	78,25	93,5	**96,5**

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

Para la vigencia 2020 se tiene un porcentaje de cumplimiento de los Estándares mínimo del 96.5 generando un plan de acción para actividades de la siguiente vigencia enfocado a los seguimientos del cumplimiento de normatividad, en el cumplimiento de las actividades de promoción y prevención y en los procesos de capacitación de las temáticas relacionadas con prevención de emergencia, accidente laboral y enfermedad laboral.

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

2.4.1 Plan anual de trabajo[7].

Gestión Desarrollada:

	Actividades Planeadas	Actividades Desarrolladas	Cumplimiento Trimestral	Cumplimiento Acumulado

[6] 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

[7] 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.*

TRIMESTRE 1	40	38	95%	16%
TRIMESTRE 2	54	53	98%	38%
TRIMESTRE 3	83	86	104%	74%
TRIMESTRE 4	61	61	100%	100%

Tabla 9. Ejecución Plan Anual de SST. [8]

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

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 en la vigencia 2020 se realizó una actualización de las tablas de retención a partir de los documentos solicitados en el decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.

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 18 de agosto de 2020 donde se solicita por parte de la Subsecretaría Corporativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., las siguientes acciones:

1. Verificación de la atención a emergencias en horarios no laborales.
2. Evidenciar en el proceso del cumplimiento de los objetivos alcanzados en el informe de rendición de cuentas de la vigencia 2020.

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 2020 de acuerdo a compendió de normas aplicables al SGSST.

[8] 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[9] (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
- 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.

Se desarrollo una capacitación con la oficina Asesora de Planeación donde exponían el procedimiento de gestión del cambio el cual su código en el Sistema de Gestión Integrado es: 4202000-PR-374

[9] 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%) [10]

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. Sin embargo, es necesario mencionar que, en virtud de la convocatoria adelantada por la Secretaría General, se presentó variación en la vinculación y desvinculación de servidores públicos, por consiguiente, los datos que a continuación se detallan hacen parte de la encuesta diaria recurrente de condiciones de salud, diligenciada por personal de planta y de contrato, encontrando las siguientes variables:

EDAD	Total
18-24	25
25-44	491
45-59	229
+ 60	48
Sin responder	32
Total	**825**

Tabla 10. Encuesta sociodemográfica – Edad.

GENERO	Total
MASCULINO	338
FEMENINO	455
INTERSEXUAL	1
Sin responder	31
Total	**825**

Tabla 11. Encuesta sociodemográfica – Genero

ESTADO CIVIL	Total
Soltero (a)	315
Casado (a)	237
Unión libre	171
Separado(a)	52
Viudo (a)	2
Cabeza de familia	3
Sin responder	45
Total	**825**

Tabla 12. Encuesta sociodemográfica – Estado Civil

TRANSPORTE AL TRABAJO	TOTAL
Trasporte público	208
Automóvil propio	95
Bicicleta	33
Carro Compartico	26
Caminata	24
Ninguno	439
Total	**825**

Tabla 13. Encuesta sociodemográfica – Transporte

NIVEL EDUCATIVO	TOTAL
Primaria	4
Secundaria	101
Técnico	95
Tecnólogo	76
Profesional Universitario	206
Profesional Especializado	228
Maestría	76
Sin responder	39
Total	**825**

Tabla 14. Encuesta sociodemográfica – Escolaridad

[10] 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.

ESTRATO	Total
1	22
2	218
3	378
4	143
5	23
6	6
No responde	35
Total	825

Tabla 15. Encuesta sociodemográfica – Estrato

LOCALIDAD	Total
Usaquén	48
Chapinero	21
Santa Fe	13
San Cristóbal	32
Usme	18
Tunjuelito	19
Bosa	41
Kennedy	109
Fontibón	50
Engativá	59
Suba	104
Barrios Unidos	18
Teusaquillo	40
Los Mártires	10
Antonio Nariño	13
Puente Aranda	39
La Candelaria	12
Rafael Uribe Uribe	31
Ciudad Bolívar	42
Otros Municipios	43
Otro sector urbano	10
No responde	53
Total general	825

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 musculo esquelético, adicionalmente a causa de la pandemia generada a nivel mundial por el virus Sars CoV2 – Covid19, se actualizo el programa de riesgo Biológico con el protocolo de Bioseguridad y el seguimiento y contención de casos de infección por el virus.

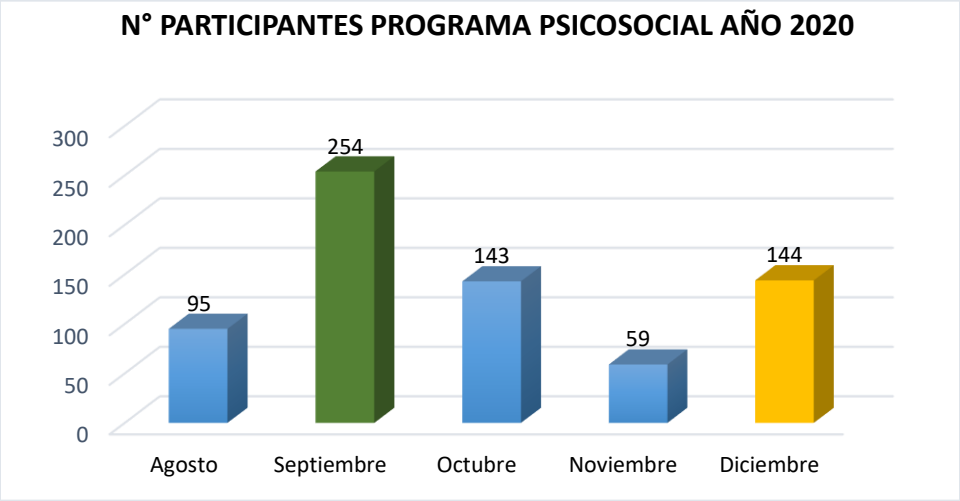
3.1.2.1 Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) psicosocial.

El Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) psicosocial está orientado a la promoción de la salud, cuya vigilancia permite identificar, evaluar, prevenir y monitorear aquellas alteraciones a la salud de los/as servidores/as expuestos/as a factores de riesgos psicosociales, busca dar cobertura a todos/as los/las colaboradores/as, a través de talleres virtuales de sensibilización que permitan entender y armonizar los equipos de trabajo. Se realizó la aplicación de Batería de Instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial, dirigido a 92 servidores de planta de personal con tipo de vinculación en carrera administrativa, para identificar factores de riesgo psicosocial en dimensiones intralaboral y extralaboral que puedan afectar a los colaboradores.

La población objeto de vigilancia epidemiológica año 2020: se evidencia 695 participantes entre personal de planta y contratistas, en los talleres que se describen a continuación:

TALLERES DE APRENDIZAJE PSICÓLOGA ARL POSITIVA			
FECHA	**TEMATICA**	**N° participantes**	**Población objeto**
Agosto	Gimnasia Mental	35	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Tiempo con propósito	35	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Liberando tensiones	25	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
Septiembre	Inteligencia emocional	66	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Comunicación con propósito	56	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Técnicas de retroalimentación	77	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Liderazgo en tiempo de crisis	55	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
Octubre	Estilos de afrontamiento	54	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Dolor emocional	23	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Gestión del cambio	41	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Líderes que evolucionan en tiempos de crisis	25	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
Noviembre	Quítate la Máscara	31	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Trabajo en equipo	12	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Autocuidado	9	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

TALLERES DE APRENDIZAJE PSICÓLOGA ARL POSITIVA			
FECHA	**TEMATICA**	**N° participantes**	**Población objeto**
	Técnicas de Meditación	7	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
Diciembre	Resolución de Conflictos	31	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Tu vida es primero	42	Conductores. Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Nuevo paradigma de Cuidado	24	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Mantente Enfocado	25	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
	Regala de mejor versión de ti	22	Todos los servidores y contratistas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.



Grafica No. 4. N. Participantes programa psicosocial 2020.

ACTIVIDADES INTERACTIVAS KAHOOT

Permiten interrelacionar el tema tratado bajo la percepción de los participantes, a través de web de educación social, se comporta como un juego test que recompensa con puntuación aquellas respuestas validadas por la Profesional asesor especialista en Psicosocial, las actividades que se desarrollaron con esta herramienta son las siguientes;

FECHAS	TEMAS	PARTICIPACIÓN
AGOSTO 3 – 4 – 10 – 11 – 12-13 - 18 -19 – 20.	Gimnasia Cerebral Tiempo con propósito Liberando Tensiones	160 PERSONAS 528 PERSONAS 806 PERSONAS
SEPTIEMBRE 1 – 2 – 3 – 21	Inteligencia emocional Técnicas de retroalimentación Comunicación con propósito	908 PERSONAS 1168 PERSONAS 894 PERSONAS
OCTUBRE 26	Estrategias de afrontamiento Gestión del Cambio Dolor Emocional	707 PERSONAS 1133 PERSONAS 1049 PERSONAS
NOVIEMBRE 30	Sensibilizar sobre los efectos de las drogas y el alcohol en el trabajo	13 PERSONAS
DICIEMBRE 23 – 29	Da tu mejor regalo Mantente enfocado	14 PERSONAS 26 PERSONAS

ACTIVIDADES IMPLEMENTACIÓN BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Diligenciamiento de batería de Riesgo Psicosocial – 77 Servidores de planta de personal

Taller de intervención Psicosocial: Sentido Vida Laboral – 21 servidores de planta

Taller de intervención Psicosocial: Transformación Psicosocial – 103 servidores de planta

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 mecanismos de autocuidado y gestión de la salud, con la ayuda de estrategias de prevención, intervención y control.

Dentro de las actividades planteadas, se desarrollaron dentro de tres ejes de acción.

1. Elaboración del documento del PVE DE DME y cronogramas de actividades.
2. Actividades de promoción y prevención.
3. Inspecciones a puestos de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa e inspecciones virtual a los postulantes a teletrabajo.

El desarrollo de diferentes técnicas fisioterapéuticas, se desarrollaron a través de Teams, lo cual incluyen un componente educativo que brinda a todo los servidores un conocimiento acerca de las diferentes alteraciones músculo esqueléticas, sintomatología y prevención de estas, así mismo el mejoramiento de las condiciones físicas a través de ejercicios encaminados a fortalecimiento, estiramiento muscular y el acondicionamiento cardiovascular, con el fin de prevenir el comportamiento sedentario que se está evidenciando por el trabajo en casa.

Como parte de las actividades que se desarrollaron desde el mes de mayo a noviembre, se destacan:

- ✓ Mayo: Estiramientos de miembros superiores, Pausas, ejercicios y estiramientos dinámicos y estáticos de espalda.
- ✓ Junio: Estiramientos y Movilización articular de rodilla, Tips de higiene postural.
- ✓ Julio: Tips Ergonómicos, Reunión virtual con líderes de pausas, Estiramientos miembro inferior.
- ✓ Agosto: Capacitación en Higiene postural.
- ✓ Septiembre: Pausas Activas.
- ✓ Octubre: Pausas Activas.

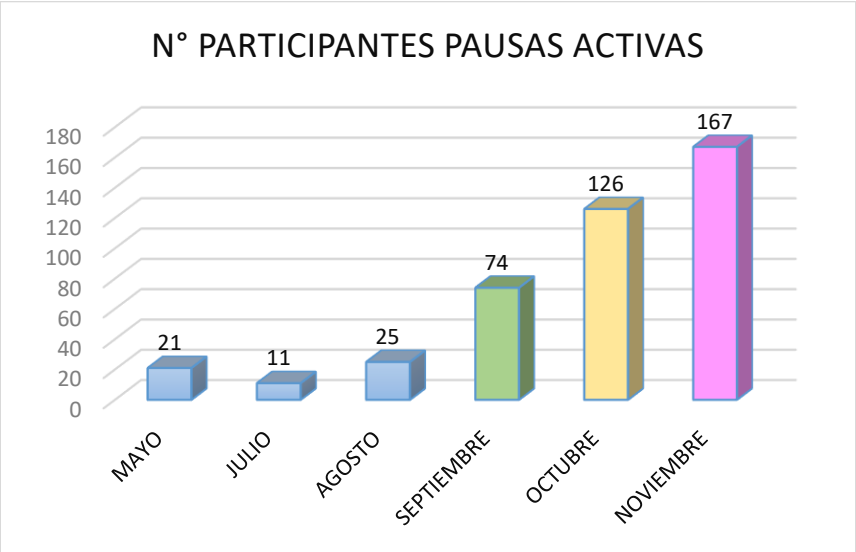
Todas las actividades desarrolladas tienen el objetivo de generar espacios lúdicos a través de la práctica de métodos terapéuticos que incentiven a los trabajadores a moverse y así disminuir su nivel de sedentarismo.

Durante su ejecución se brindan recomendaciones enfocadas a mejorar las cualidades físicas del trabajador, disminuir situaciones de tensión, estrés, ansiedad, mejorar la condición articular, promover la relajación muscular, incentivar la práctica de actividad física y/o ejercicios terapéuticos que minimicen el riesgo ergonómico de las distintas actividades cotidianas.

- ✓ INSPECCIONES A PUESTOS DE TRABAJO EN CASA E INSPECCIONES A POSTULANTES A TELETRABAJO

1. Se realizaron inspecciones puestos de trabajo bajo la modalidad en casa.
2. En los meses comprendidos entre mayo y octubre se realizaron inspecciones virtuales a servidores bajo la modalidad de teletrabajo.

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 2020 se hizo seguimiento a las recomendaciones médicas ocupacionales expedidas por ARL o EPS, de acuerdo con su calificación de origen de la enfermedad.



3.1.2.3 Informe de Acciones frente al Covid-19 de casos presentados en la Secretaría General.

Dentro de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos ocupacionales se encuentra el Riesgo Biológico como la posible exposición a microorganismos que pueden dar lugar a enfermedades, su transmisión se da a través del aire, la sangre o fluidos corporales; el mundo ha vivido una de las mayores crisis frente al manejo de riesgo biológico en los últimos tiempos, la COVID-19, es el nombre de la enfermedad infecciosa de las vías respiratorias causada por el coronavirus, llegando a pasar en muchos de los casos conocidos de contagio, que algunas personas presentan síntomas de moderado a grave y su evolución ha afectado la forma como interactuamos con las personas, convirtiéndose en pandemia que afecta a muchos países, incluyendo Colombia.

Es así como cambió la escala de importancia de los factores de riesgo ocupacional en las organizaciones, con la aparición de la Covid-19, nos enfrentamos al desafío de supervivencia tomando en primer lugar medidas de salud pública, que eviten la propagación del contagio masivo del virus en la población, se crearon protocolos para diferentes actividades económicas, según riesgo de exposición, preservando la calidad de vida de los trabajadores con la propuesta de recuperación escalonada para realizar trabajo presencial o trabajo en casa.

Especial Cuidado con Trabajadores con Antecedente Médico

La Secretaría General, previo al aislamiento social obligatorio a finales del primer trimestre de 2020, ya tenía identificados los servidores públicos con prexistencias o comorbilidades como: cardiopatía isquémica, fibrilación auricular, ictus, EPOC, hipertensión, diabetes, cáncer activo en los 5 años previos al contagio, hepatopatía crónica, enfermedad renal crónica, alrededor de 130 servidores públicos asignados a la planta de personal de la Secretaría General, se encuentran con factores de riesgo latente y probabilidad de presentar cuadros graves, en caso de contagio por Covid-19; las acciones preferentes se hicieron con este número de servidores para que continuarán bajo autocuidado y autoprotección desde sus hogares, evitando el trabajo presencial, promoviendo la prestación de servicios y funciones a través de trabajo en casa

Dentro de las Estrategias de Autocuidado y autoprotección

Con la implementación de protocolos, se ha logrado cambio en el comportamiento de los servidores públicos y contratistas, quienes han interiorizado la importancia de generar acciones para el autocuidado y autoprotección individual y de sus familias, frente al manejo de la Covid-19, las estrategias más significativas:

- Comunicación interna a través de Soy 10
- Utilización de habladores, mensajes prevención de Covid-19
- Instalación de lavamanos portátil en algunas dependencias
- Instalación de estaciones de gel
- Instalación de tapete desinfectante de calzado
- Escaneo de temperatura a quiénes ingresan a las instalaciones.

- Suministro constante de elementos de protección personal a través del SGSST
- Orientación frente a disposición final de elementos de protección personal en punto ecológico.
- Disposición de 3 horarios para flexibilizar el trabajo presencial
- Adecuación de infraestructura para prestación de servicios en la Entidad (aforo máximo permitido en las dependencias con atención a público)
- Adecuación de comedores para la ingesta de alimentos
- Incremento en rutinas de limpieza y desinfección de espacios de trabajo.
- Autodiagnóstico diario de condición de salud plantilla DTH, y por CoronApp.
- Monitoreo de probables casos o casos confirmados con Covid-19, independientemente de la modalidad de vinculación, a través de bases de seguimiento ocupacional.
- Articulación de información con otras entidades: Reporte SIDEAP (CNSCD); EPS; ARL Positiva; Secretaría Distrital de Salud.
- Capacitaciones relacionadas con normatividad o directrices Distrital o Nacional, así como medidas preventivas y de higiene frente a la contención del Covid-19.

Reporte de Casos presentados durante año 2020

De acuerdo con la evolución de la enfermedad que afectó algunos servidores, contratistas o familiares, fue necesario articular acciones que permitieran reconocer los cercos epidemiológicos y darles un tratamiento diferente para evitar la propagación del contagio por Covid-19; a otros grupos de exposición similar o cercano.

A continuación, referenciamos el comportamiento presentado a partir del mes de junio a diciembre 2020, con la población trabajadora de esta Secretaría.

CIERRE MENSUAL	TOTAL CASOS PRSENTADOS	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	PERSONAL TERCERIZADO O FAMILIAS	CASOS POSITIVOS	PROBABLE POSITIVO	NEGATIVOS
JUNIO	**66**	33	33	1	1	64
JULIO	**143**	131	12	21	56	66
AGOSTO	**179**	161	18	26	35	117
SEPTIEMBRE	**203**	194	9	14	18	171
OCTUBRE	**214**	211	3	6	3	205
NOVIEMBRE	**289**	285	4	12	11	266
DICIEMBRE	**312**	307	5	3	5	304

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.

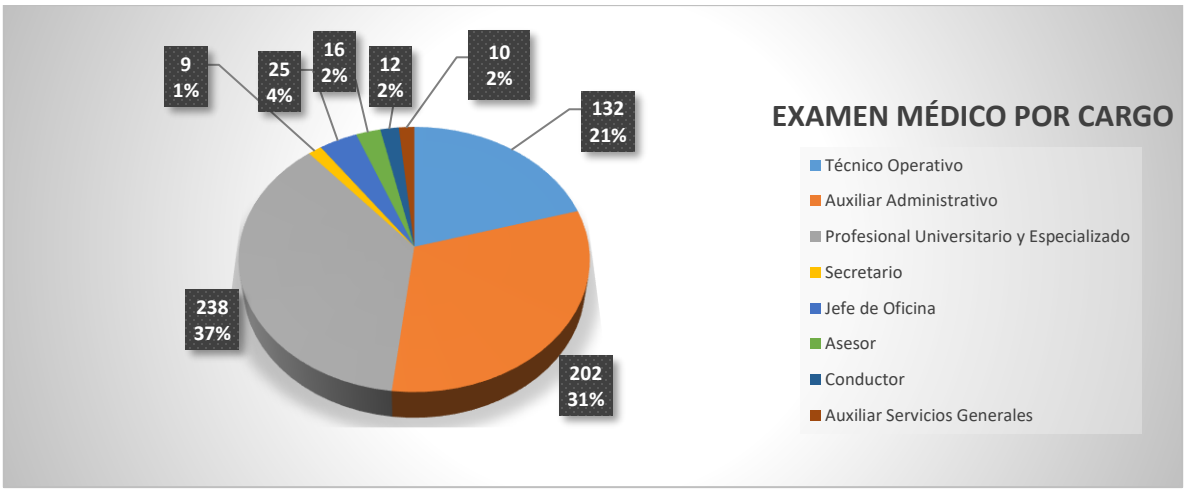
Los exámenes se desarrollan a partir de la siguiente clasificación:

- 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

Se actualiza la tabla de conductor según normatividad y Plan Estratégico de Seguridad Vial.

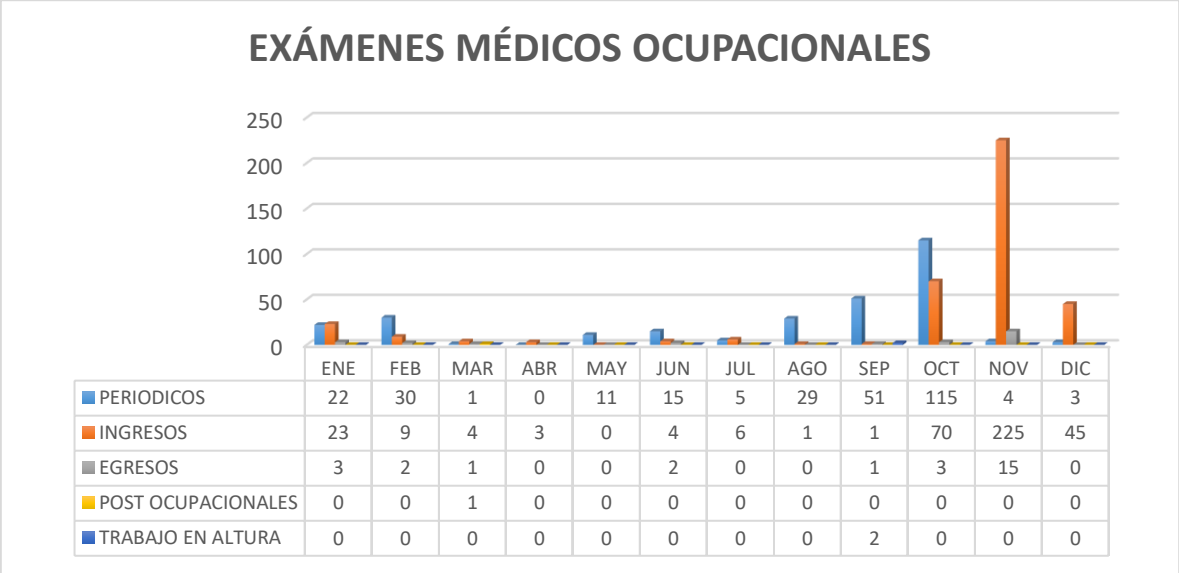
3.1.4 Evaluaciones médicas ocupacionales[11].

En cumplimiento de la resolución 2346 de 2007 se desarrollan los siguientes exámenes medico ocupacionales para la vigencia 2020.



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.



	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PERIODICOS	22	30	1	0	11	15	5	29	51	115	4	3
INGRESOS	23	9	4	3	0	4	6	1	1	70	225	45
EGRESOS	3	2	1	0	0	2	0	0	1	3	15	0
POST OCUPACIONALES	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRABAJO EN ALTURA	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0

[11] 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.

Grafica No. 6 Evaluaciones Ocupacionales.

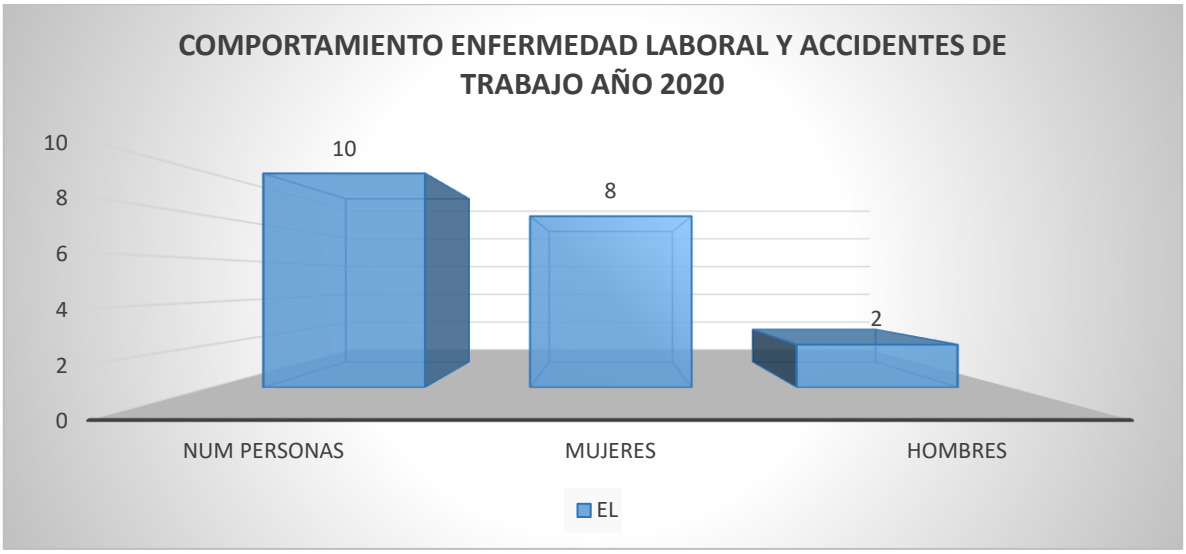
Como puede observarse en la gráfica de evaluación de condiciones de salud, los exámenes médicos ocupacionales periódicos son los que más se practicaron a lo largo del año; en febrero, junio y diciembre hubo mayor número de evaluaciones médicas de ingreso y solo en abril y en noviembre se practicaron 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 y la IPS MEDICAL PROTECTION donde expone el tratamiento y custodia de las historias clínicas.

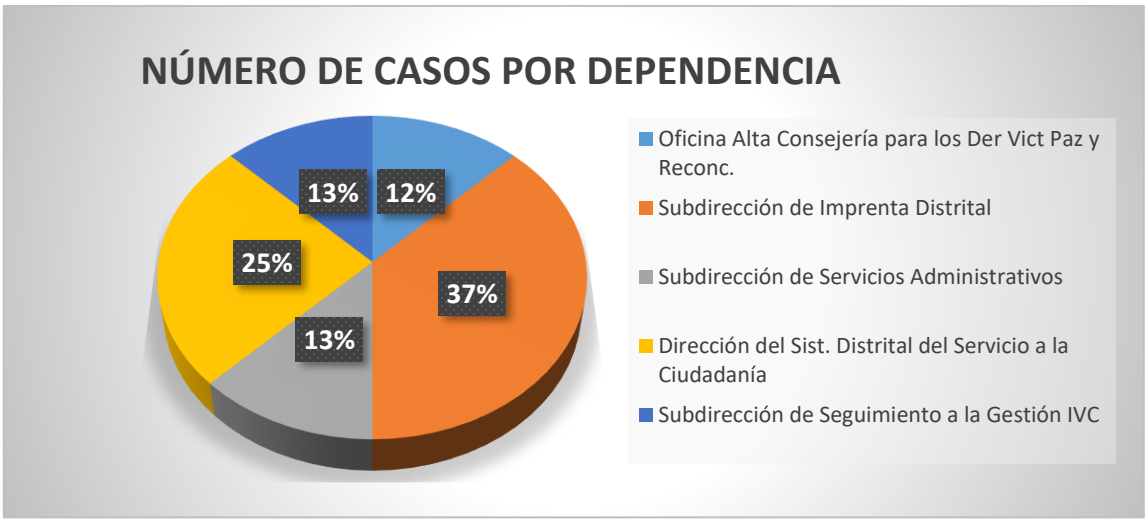
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médicas laborales[12]

Durante el año 2020, se continuó haciendo seguimiento a las restricciones y recomendaciones indicadas por la ARL, se evidencio diez (10) servidores(as) públicos(as); con diagnósticos de origen laboral 10 colaboradores. Estas personas presentan en total dieciocho (18) patologías de enfermedad laboral; 8 de ellas, diagnósticos de mujeres y 2 diagnósticos a hombres.



Grafica No. 7. Casos Especiales de Salud.

[12] 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. 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 37% de los casos de enfermedad laboral se concentró en la dependencia Subdirección de Imprenta Distrital y el 25% en la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía, el 13% en las dependencias Subdirección de Servicios Administrativos, y la Subdirección de Seguimiento a la Gestión Inspección Vigilancia y Control; el 12% corresponde a la dependencia Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, Paz y Reconciliación.

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 2020 el "Programa de Modos, Condiciones, Estilos de Vida y Trabajo Saludable", producto de los avances en materia de prevención y desarrollo de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el Entidad.

El programa, como su nombre indica, busca promover hábitos de comportamiento seguro y autocuidado de la salud, en los equipos de trabajo, afianzando la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco, entornos laborales saludables y medidas de bioseguridad relacionadas con el cuidado de enfermedades de infección respiratoria y hábito de buen uso de elementos de protección de personal.

Las actividades, desarrolladas durante el cumplimiento del cronograma, se consolido en una masiva participación de los colaboradores, así como se muestra a continuación:

Cuerpo Sano:	Sana-mente:	Ambiente Saludable:
• Sensibilización soy10: 1. Salud en General, 2. Higiene personal y 3. Recomendaciones. • Capacitación Semana de la Salud: Relajación y Yoga, Riso terapia, Estretching y entrenamiento Casero. • Capacitación Riesgo Cardiovascular • Tips de Alimentación Sana.	-Capacitación Sana-mente -Talleres de Salud Mental: • Taller Psicosocial conversando • Taller Psicosocial dolor emocional • Gestión del Cambio. -Capacitación Vivir con Sentido. -Gimnasia Cerebral. -Hablemos de Autocuidado.	-Higiene de Ruido. -Comunicación con Propósito -Liderazgo en tiempo de crisis. -Líderes que evolucionan en crisis.
PARTICIPACIÓN: 274	PARTICIPACIÓN: 202	PARTICIPACIÓN: 235

Grafica No. 9. Participación programa Modos, Condiciones y Estilo de Vida Saludable.

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 15 actividades y hubo 711 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.

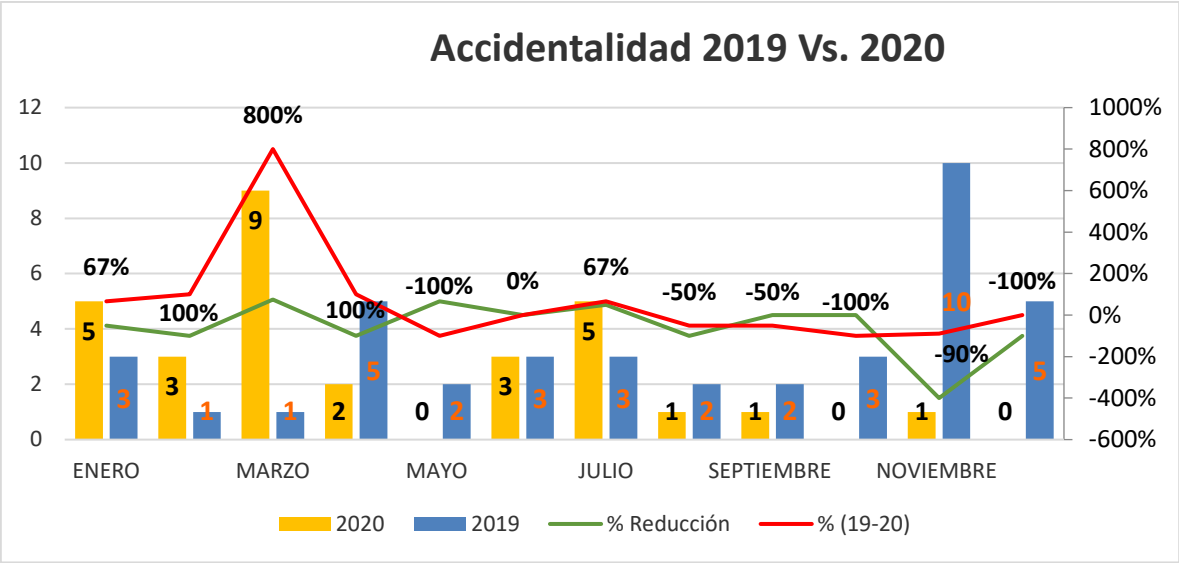
El manejo y disposición de residuos se garantiza con el plan institucional de Gestión Ambiental, el cual se basa en el formato no. 2210111-PR-203 y se orienta bajo la cartilla para el manejo de residuos sólidos de código no. 2210111-OT-051

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[13].

En el Año 2020 se reportaron ante la ARL Positiva 30 casos de accidentes de trabajo de los colaboradores/as de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., siendo, 25 servidores/as públicos/as y 5 contratistas.

[13] 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.



Grafica No. 10. Accidentalidad 2020

En la gráfica anterior se evidencia la mayor accidentalidad en el primer semestre, este incremento está dado 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, para el segundo semestre solo en los meses de agosto, septiembre y noviembre de 2020 se tuvo reporte de un accidentes de trabajo respectivamente, esto debido a los cuidados generados por la emergencia sanitaria.

Formato Único de Reporte Accidente de Trabajo:

MES	2019	2020	% (19 Vs 20)
ENERO	3	5	67%
FEBRERO	1	3	100%
MARZO	1	9	800%
ABRIL	5	2	100%
MAYO	2	0	-100%
JUNIO	3	3	0%
JULIO	3	5	67%
AGOSTO	2	1	-50%
SEPTIEMBRE	2	1	-50%
OCTUBRE	3	0	-100%
NOVIEMBRE	10	1	-90%
DICIEMBRE	5	0	0%
Total	40	30	-25%

Tabla 17. FURAT

3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales[14].

En el año 2020 ocurrieron 30 accidentes de trabajo, a la fecha se han realizado 30 investigaciones generando un cumplimiento del 100%

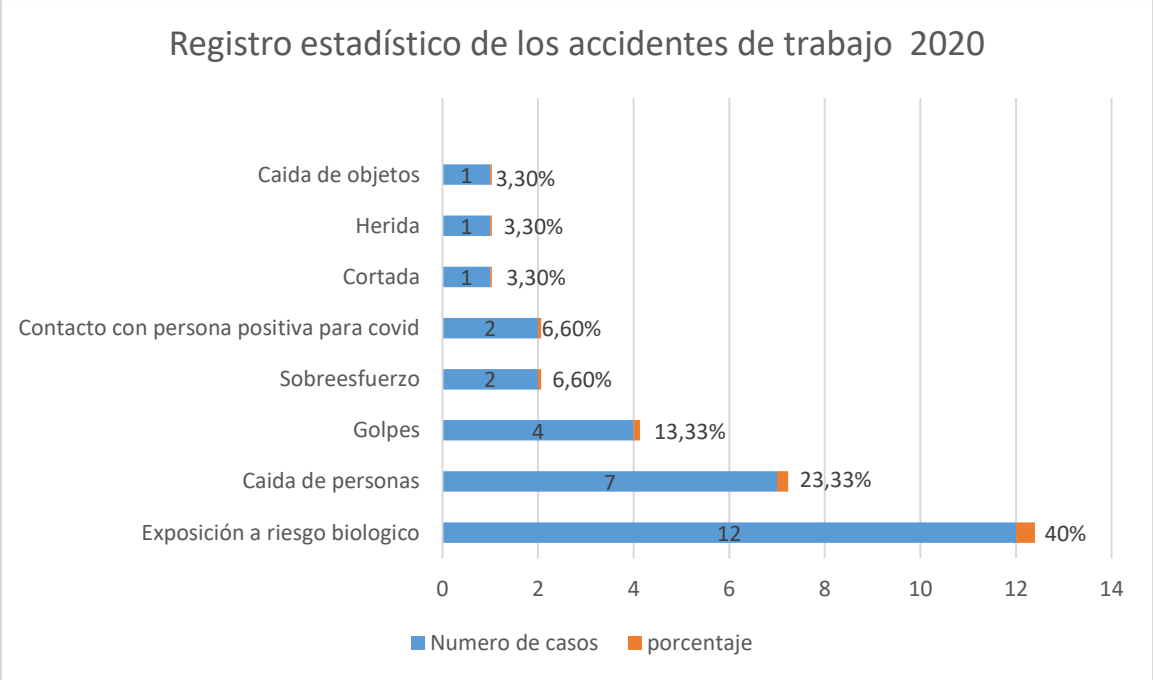
Investigaciones - Accidentes de Trabajo 2020:

MES	AT	MES	AT
ENERO	5	**JULIO**	5
FEBRERO	3	**AGOSTO**	1
MARZO	9	**SEPTIEMBRE**	1
ABRIL	2	**OCTUBRE**	0
MAYO	0	**NOVIEMBRE**	1
JUNIO	3	**DICIEMBRE**	0
		TOTAL	30

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 2020.

[14] 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.

Como se muestra en la gráfica, hubo presencia mayoritaria de eventos relacionados con exposición a virus o bacterias (40%) y de caídas (23.33%), estos dos factores representaron el 63% del total de la accidentalidad en la vigencia 2020, seguidos de pisadas, golpes o choques (13,33%), sobresfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento (6,60%), contacto con persona positivo para covid-19 (6,60%) cortada (3,30%), Herida (3,30%), caída de objetos (3,30%).

3.3 E3.3 Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores[15] (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.

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 2020. Donde es mayor el incremento de accidentalidad en el año 2020, 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.

3.3.3 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.

[15] 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.

3.3.4 Incidencia de la enfermedad laboral

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

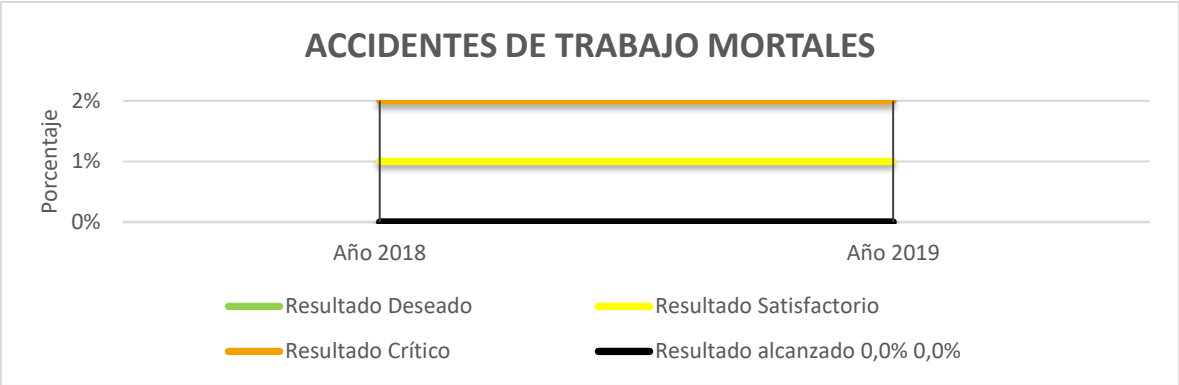
NOMBRE DEL INDICADOR	RESULTADO DESEADO	RESULTADO ALCANZADO	PERIODO
PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	0%	0%	ANUAL
A la fecha no se han reportado accidentes mortales.			
PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	0%	1,21%	ANUAL
No se tuvo un crecimiento a comparación de la vigencia 2019, casos nuevos no se registraron, Para la vigencia se tiene que el porcentaje de colaboradores que presenta enfermedad profesional es de 1,46%, se debe continuar con el seguimiento. Según estadísticas de Fasecolda** la prevalencia para el sector público es de 0,08%, evidenciando que nos encontramos debajo del promedio del sector.			
INCIDENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	0%	0,0%	ANUAL
Dado que la periodicidad definida es anual, no evidenciaron casos en la vigencia 2020 propio de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., este indicador se encuentra en 0% para la vigencia. Según estadísticas de Fasecolda** la incidencia para el sector público es de 0,011%, evidenciando que nos encontramos debajo del promedio del sector.			
FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	0%	2,74%	Mensual
Se tiene un índice de frecuencia para la vigencia de 2,74% , la cual es superior al índice del sector público, según Fasecolda** el índice anual de frecuencia es de 1,25%.			
SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO	5%	7,5%	Mensual
Se tiene un comportamiento adecuado a la meta establecida para el año, se tiene un promedio de incapacidad de 7,5 días por cada 100 trabajadores de la entidad.			
AUSENTISMO POR CAUSAS RELACIONADAS CON LA SALUD	5%	1,09%	Mensual
En lo corrido del año 2020 este indicador enfocado a incapacidades reportadas, se ha comportado en el rango Deseado, siendo la puntuación más baja la del mes de junio y agosto (0,31% y 0,43% respectivamente) y la más alta en enero (2,28%). La mayor proporción de ausentismos es por el diagnostico de gastroenteritis y afecciones pulmonares.			

3.3.5 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 2019	Año 2020
Resultado Deseado	**0%**	**0%**
Resultado Satisfactorio	**1%**	**1%**
Resultado Crítico	**2%**	**2%**
Resultado alcanzado	**0,0%**	**0,0%**

Tabla 19. Indicador de Mortalidad.



Grafica No. 12. 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.

3.3.6 Ausentismo por incapacidad de origen laboral y común[16].

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.

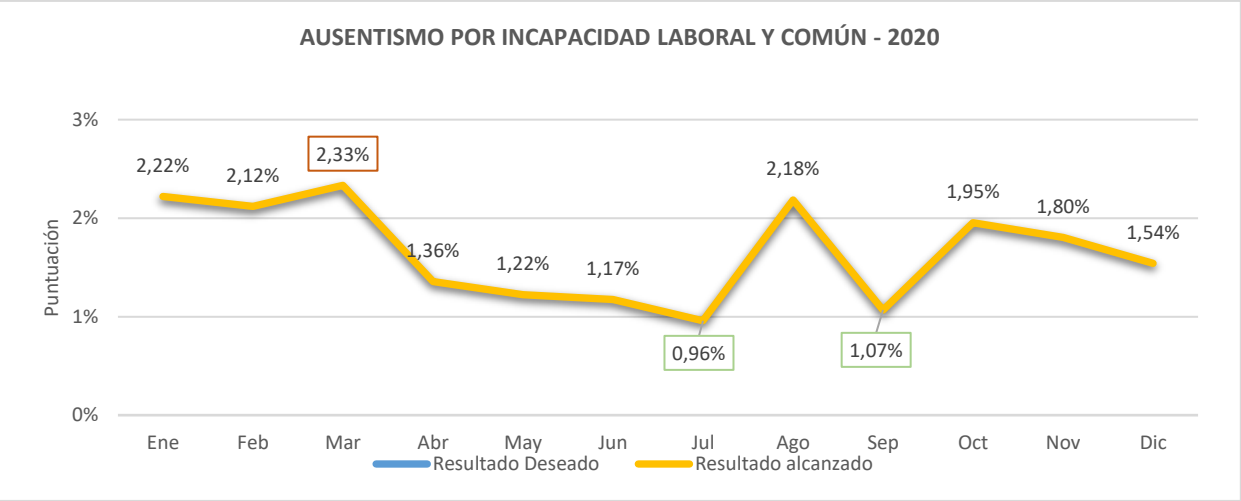
El informe estadístico del ausentismo se realizó en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., con base en la Matriz de ausentismo, y su objetivo es “analizar los eventos de ausencia presentados por los colaboradores de la entidad, con el fin de identificar las causas y determinar las 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
Resultado Deseado	**5%**	**5%**	**5%**	**5%**	**5%**	**5%**	**5%**	**5%**	**5%**	**5%**	**5%**	**5%**
Resultado Satisfactorio	**10%**	**10%**	**10%**	**10%**	**10%**	**10%**	**10%**	**10%**	**10%**	**10%**	**10%**	**10%**

[16] 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.

Resultado Crítico	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**	**20%**
Resultado alcanzado	**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 20. Indicador de Ausentismo.



Grafica No. 13. Indicador de Ausentismo.

Para la vigencia 2020 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 diagnostico 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[17].

1. Se garantizó la actualización de las 39 sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
2. Se cuenta con un mapa de riesgos por cada una de las treinta y nueve (39) sedes de la entidad.
3. Se ha realizado la evaluación de los riesgos conforme a lo establecido la Guía Técnica Colombiana – GTC 45.

Implementación de acciones en las sedes:

Manzana Liévano

215 acciones definidas

- 144 se encuentran en ejecución (67%)
- 71 se encuentran pendientes por iniciar (33%)

Red CADE

968 acciones definidas

- 663 se encuentran en ejecución (68%)
- 305 se encuentran pendientes por iniciar (32%)

Centros Locales de Atención a Víctimas

300 acciones definidas

- 221 se encuentran en ejecución (74%)
- 27 se encuentran pendientes por iniciar (32%)

Archivo Distrital de Bogotá

210 acciones definidas

- 204 se encuentran en ejecución (97%)
- 6 se encuentran pendientes por iniciar (3%)

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

[17] 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.

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[18].

Para el año 2020 la ARL realizó 1 medición: Estudio de iluminación en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá - Manzana Liévano, realizando tomas en las diferentes sedes como lo son: Edificio Liévano, Palacio Municipal, Bicentenario I y Bicentenario II.

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. se brindó continuidad a las actividades realizadas con los siguientes temas:

MES	OBSERVACION
Enero	Capacitación Riesgo Publico
	Actualización Matriz PESV
Diciembre	Revisión de Matriz de Riesgo del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

4.2.1.2 Programa Orden y Aseo:

El programa de orden de aseo generado para el año 2020 tiene como objetivo principal generar en los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (SGAMB) una cultura de autocuidado para el mantenimiento en lugares y áreas de trabajo en condiciones estándar de orden y aseo, con relación en la metodología basada del modelo 5S.

Objetivos específicos del programa son:

[18] 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.

- ✓ Contribuir en la mejora de ambientes de trabajo seguros, mediante la divulgación de la implementación del programa de Orden y Aseo.
- ✓ Controlar situaciones de riesgo que generan problemas por las condiciones de orden y aseo por medio de formación a los inspectores en cuanto a jornadas de limpieza y organización mensuales programadas, con participación de todas las áreas.
- ✓ Crear una actitud de compromiso permanente en cuanto a la metodología 5S, a partir de campañas divulgativas vía web.

Conforme a la actualización del documento Programa Orden y Aseo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (SGAMB) y las actividades programadas son las siguientes:

1. Primera reunión de formación para inspectores el día 21 de febrero de 2020, donde se divulga el programa y la implementación del mismo bajo la metodología de las 5S, así mismo, los inspectores se forman para la generación de sensibilización en cada sede y/o dependencia y dentro de sus responsabilidades deben efectuar el seguimiento mensual del cumplimiento en lo relacionado a Orden y Aseo en puestos de trabajo, a fin de, una mejora continua en pro de la prevención tanto colectiva como individual de accidentes laborales en el lugar de trabajo.
2. El en mes de julio se ejecuta la primera reunión de premiación en donde se destacan las sedes con mayor participación y compromiso al programa, de igual forma, se brinda capacitación y formación a los inspectores a cerca de la metodología en las actividades de jornadas de orden y aseo.
3. El 24 de julio nuevamente se programa reunión de inspectores, para aclarar dudas e inquietudes en cuanto a la premiación, formatos e informes de entrega, de igual forma, se divulga las fechas de entrega para el segundo semestre 2020.
4. EL día 10/08/2020s e forman inspectores nuevos que ingresan con el fin de apoyar el proceso.
5. El 09 de agosto de 2020 se destaca a los ganadores del primer semestre con la facilidad de descargar los diplomas correspondientes a cada sede y/o dependencia ganadora.

Con relación a las campañas divulgativas por medio de la intranet SOY 10, la primera fue publicada en el mes de abril Señalando la metodología de las 5S y generando sensibilización a los servidores en el cumplimiento de jornadas mensuales de orden, limpieza y desafección de puestos de trabajo. De acuerdo a los resultados y estadísticas de participación, se envía correo a las sedes no participativas de sensibilización y cumplimiento al programa, por otra parte, se divulga a todos los inspectores y coordinadores la puntuación teniendo en cuenta él envió del formato diligenciado, registro fotográfico y entrega puntual. Dado a la contingencia por COVID 19 y medidas preventivas implementadas por el Gobierno Nacional se califica la puntuación con el registro fotográfico de puestos de trabajo en casa, dando a conocer que la disciplina en lo que concierne a orden y aseo se debe aplicar en cada ámbito de la vida.

4.2.1.3 Programa Caídas al Mismo Nivel:

Las caídas se definen como acontecimientos involuntarios que hacen perder el equilibrio y dar con el cuerpo en tierra u otra superficie firme que lo detenga. (OMS, 2018). Las caídas, son motivadas

esencialmente por resbalones debido a suelos irregulares, desniveles, ausencia de orden y aseo, mareos, elementos que obstaculizan vías de circulación, entre otras, llevando a posibles consecuencias tanto leves como a la más mortal. Dado a los resultados obtenidos de accidentalidad por caídas al mismo nivel en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., se implementa el programa definiendo actividades como parte de la promoción y prevención de accidentes laborales presentados por este mecanismo.

Por lo anterior se desarrolló el siguiente plan de trabajo:

Enero:

- ✓ Capacitación presencial de prevención de caídas al mismo y distinto nivel en las sedes: Cade Candelaria y Tunal, Super Cade Engativá, Américas, CAD y Calle 13.
- ✓ Entrega de cronograma de actividades de acuerdo al programa

Marzo:

- ✓ Capacitación presencial de prevención de caídas al mismo y distinto nivel en la sede Cade Chicó.
- ✓ ⎫ Entrega y publicación de infogramas en prevención del riesgo mediante la intranet SOY10 de la entidad.
- ✓ Actualización, mejora y entrega del programa

Abril:

- ✓ Entrega y publicación de infogramas en prevención del riesgo mediante la intranet SOY10 de la entidad.
- ✓ Divulgación del programa por medio de video de presentación con contenido de las recomendaciones en prevención de caídas. (se envía correo a coordinadores y directores para la multiplicación de servidores a su cargo de los documentos adjunto "programa de caídas al mismo y distinto nivel, video divulgativo y presentación").

Mayo:

- ✓ Entrega y publicación de infogramas en prevención del riesgo mediante la intranet SOY10 de la entidad.

Junio:

- ✓ Prevención de caídas al mismo y distinto nivel por medio de infogramas publicados por la intranet de la entidad "SOY10".

Julio:

- ✓ Prevención de caídas al mismo y distinto nivel por medio de infogramas publicados por la intranet de la entidad "SOY10".

Agosto:

- ✓ Prevención de caídas al mismo y distinto nivel por medio de infogramas publicados por la intranet de la entidad "SOY10".
- ✓ Capacitación virtual.

Septiembre:

- ✓ Prevención de caídas al mismo y distinto nivel por medio de infogramas publicados por la intranet de la entidad "SOY10"

Octubre:

- ✓ Prevención de caídas al mismo y distinto nivel por medio de infogramas publicados por la intranet de la entidad "SOY10".

Noviembre:

- ✓ Prevención de caídas al mismo y distinto nivel por medio de infogramas publicados por la intranet de la entidad "SOY10".

4.2.1.4 Programa Trabajo en Alturas:

El trabajo en altura es todo trabajo en el que exista el riesgo de caer a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior, está considerado como de alto riesgo debido a que, en las estadísticas nacionales, es una de las primeras causas de accidentalidad y de muerte en el trabajo. (Res1409, 2012). El Ministerio del Trabajo expidió el reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, el cual es de estricto cumplimiento para empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas. (Res1409, 2012).

En respuesta al requerimiento impartido por la normativa legal vigente, Resolución 1409 de 2012, Resolución 1903 de 2013 y Resolución 3368 de 2014 en relación al Trabajo Seguro en Alturas (TSA), y como estrategia de control y prevención en riesgos para funciones que impliquen trabajo en alturas dentro de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (SGAMB), se implementa el Programa de Protección Contra Caída, definido como: la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades identificadas por el empleador como necesarias de implementar en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria, para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo por trabajo en alturas y las medidas de protección implementadas para detener la caída una vez ocurra o mitigar sus consecuencias. (Res1409, 2012).

Este programa contemplo en el año 2020 las siguientes actividades:

Febrero:

- ➢ Actualización, mejora y entrega del documento "Programa de protección contra caídas", de acuerdo a los lineamientos de la normativa legal vigente resolución 1409 de2012.
- ➢ Definición de inventario de tareas y/o actividades rutinarias y no rutinarias que impliquen **TSA.**

Marzo:

- ➢ Divulgación del "Programa de protección contra caídas" a operarios de planta y contratistas **que realizan trabajo seguro en alturas.**

Abril:

- ➢ Revisión documental de curso y reentrenamiento avanzado para Trabajo Seguro en Alturas, así como, resultados de Exámenes Médicos y demás documentación, de operarios de planta y contratistas que desarrollan actividades que implican una altura superior de 1,50 mts.

Mayo:

- ➢ Actualización, mejora y entrega del documento "procedimiento para trabajo seguro en alturas con andamios

Junio:

- ➢ Divulgación y capacitación del procedimiento para Trabajo Seguro en Alturas

- Capacitación y divulgación diligenciamiento de formatos.

Julio:

- Divulgación y capacitación en técnicas de inspección en el área, equipos y EPP para Trabajo Seguro en Alturas.

Agosto:

- Capacitación en uso y almacenaje adecuado de equipos y EPP.
- Capacitación naturaleza de peligros durante actividades desarrolladas en TSA.

Septiembre:

- Apoyo en capacitación "procedimiento seguro con andamios y escaleras"

4.2.1.5 Programa de Riesgo Químico:

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%[19]

Se realiza el proceso de etiquetado para productos químicos re-envasados 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 Scott y atomizadores.

4.2.2 Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos[20].

Para la verificación de medidas de control se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Se realiza seguimiento a casos reportados a través de correo electrónico relacionados con sintomatología Sars CoV 2 (covid – 19) de acuerdo con los criterios establecidos en el protocolo institucional referenciados en base de seguimiento a casos COVID.
2. Encuesta FORMS de los elementos puesto de trabajo en puesto en casa.
3. Se remiten publicaciones por soy 10
4. Se realiza tele orientación Psicológica a 24 colaboradores con resultado positivo para Sars CoV 2 (covid – 19)

4.2.3 Procedimientos.

Se genera la actualización de los siguientes procedimientos:

---

[19] 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.

[20] 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.

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[21].

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

MES	N . MATRICES
ENERO	6
MARZO	2
ABRIL	5
JULIO	1
AGOSTO	5
SEPTIEMBRE	6
OCTUBRE	5
NOVIEMBRE	6
DICIEMBRE	3
TOTAL	39

Tabla 21. Visitas de Inspección.

Por otra parte, se realizaron las siguientes visitas de inspección con los respectivos informes de gestión para atender las recomendaciones a que haya lugar relacionadas con las medidas de bioseguridad.

[21] 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.

INFORMES DE VISITAS DE INSPECCIÓN
• Visita de Inspección Hotel Tequendama piso 27
• Visita de inspección pre auditoria Archivo Distrital
• Visita de inspección Supercade Américas
• Visita de inspección Supercade Bosa
• Visita de inspección Supercade CAD
• Visita de inspección módulo Colpensiones Supercade Américas – Bosa
• Visita de inspección CEAV Bosa, Ciudad Bolívar, Patio Bonito, Rafael Uribe
• Visita de inspección módulo IDU Cade Chicó, Santa Helenita, Toberín
• Visita de inspección Imprenta Distrital - Señalización

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[22].

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, por medio de dos (2) contratos, por un valor de doscientos setenta y nueve millones doscientos sesenta y cinco mil novecientos noventa y tres pesos ($279.265.993) M/cte. Con los siguientes artículos.

CONTRATO 1: Órdenes de compra, 4232000-474-2020, 4232000-475-2020, 4232000-476-2020, 4232000-477-2020, 4232000-478-2020 Y 4232000-480-2020.

DESCRIPCIÓN (BIEN O SERVICIO)	MEDIDA	CANTIDAD
TAPABOCAS DESECHABLE	CAJA X 50 UNIDADES	1000
CASCO DE SEGURIDAD	UNIDAD	32
BARBUQUEJO	UNIDAD	32

[22] 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.

DESCRIPCIÓN (BIEN O SERVICIO)	MEDIDA	CANTIDAD
OVEROL ENTERIZO TIPO PILOTO	UNIDAD	48
BATA DRIL BLANCA TALLA S	UNIDAD	92
BOTAS DE SEGURIDAD	PAR	48
MASCARILLA SOSEGA 4 CAPAS (HOMOLOGABLE N95)	UNIDAD	509
TRAJE DE SEGURIDAD (ANTIFLUIDO DESECHABLE)	UNIDAD	500
GAFAS DE SEGURIDAD	UNIDAD	200
COFIA	CAJA X 100 UNIDADES	100
GEL ANTIBACTERIAL	FRASCO DE 1000 ml	705
CARETA DE SEGURIDAD	CAJA X 100 UNIDADES	4
TERMOMETRO INFRARROJO DIGITAL	UNIDAD	40

CONTRATO 2: Selección abreviada – Subasta Inversa - 4232000-1344-2020

ÍTEM	DESCRIPCIÓN (BIEN O SERVICIO)	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD REQUERIDA (1)
1	TAPABOCAS DESECHABLE	UNIDAD	13496
2	GEL ANTIBACTERIAL 1000CC	X1000CC	1673
3	TERMOMETRO INFRARROJO	UNIDAD	40
4	MONOGAFAS	UNIDAD	161
5	CARETAS	UNIDAD	437
6	TAPABOCAS KN95	UNIDAD	6040
7	TRAJES ANTIFLUIDOS	UNIDAD	2365
8	GUANTES	CAJA X 100 Unidades	6820
9	SPLASH ALCOHOL	UNIDAD	6748
10	BATAS DESECHABLES	UNIDAD	1264

Tabla 22. 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 22 de octubre de 2020 con los siguientes resultados:

SEDE	DEPENDENCIA	PRESENCIALIDAD	TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO	TOTAL PARTICIPACIÓN
MANZANA LIEVANO	Despacho de la Alcaldesa Mayor	1	0	1
	Despacho de la Secretaria General	3	0	3
	Despacho Secretaría Privada	2	0	2
	Despacho Subsecretaría Corporativa	1	0	1
	Despacho Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía	3	0	3
	Despacho Subsecretaría Técnica	8	0	8
	Dirección Administrativa y Financiera	8	5	13
	Dirección de Contratación	5	10	15
	Dirección de Talento Humano	6	0	6
	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	8	1	9
	Dirección Distrital de Calidad del Servicio	4	1	5
	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional	15	0	15
	Dirección Distrital de Relaciones Internacionales	1	7	8
	Oficina Consejería de Comunicaciones	12	0	12
	Oficina Asesora de Jurídica	0	0	0
	Oficina Asesora de Planeación	0	19	19
	Oficina de Alta Consejería Distrital de Tecnologías de Información y Comunicaciones - TIC	5	3	8
	Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	37	0	37
	Oficina de Control Interno	2	0	2
	Oficina de Control Interno Disciplinario	2	2	4
	Oficina de Protocolo	0	0	0
	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	3	10	13
	Subdirección de Proyección Internacional	0	0	0
	Subdirección de Seguimiento a la Gestión de Inspección, Vigilancia y Control	2	5	7

SEDE	DEPENDENCIA	PRESENCIALIDAD	TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO	TOTAL PARTICIPACIÓN
	Subdirección de Servicios Administrativos	8	0	8
	Subdirección Financiera	1	0	1
	Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional	16	0	16
ARCHIVO DE BOGOTÁ	Dirección Distrital de Archivo de Bogotá	1	15	16
	Subdirección del Sistema Distrital de Archivos	0	17	17
	Subdirección Técnica de Archivo de Bogotá	42	13	55
CADE BOSA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CADE CANDELARIA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CADE CHICÓ	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	3	3
CADE FONTIBÓN	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	5	4	9
CADE GAITANA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CADE KENNEDY	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CADE LA VICTORIA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	14	14	28
CADE LUCEROS	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CADE MUZÚ	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	3	3
CADE PATIO BONITO	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CADE PLAZA AMÉRICAS	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	5	5
CADE SANTA HELENITA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	2	2
CADE SANTA LUCÍA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CADE SERVITÁ	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CADE SUBA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	1	0	1
CADE TOBERIN	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	8	0	8
CADE TUNAL	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CADE YOMASA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
CENTRO DE MEMORIA PAZ Y RECONCILIACIÓN	Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	21	21	42
CLAV. BOSA	Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	6	6	12

SEDE	DEPENDENCIA	PRESENCIALIDAD	TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO	TOTAL PARTICIPACIÓN
CLAV. CHAPINERO	Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	0	1	1
CLAV. LUCEROS	Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	0	0	0
CLAV. PATIO BONITO	Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	30	10	40
CLAV. RAFAEL URIBE URIBE	Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	0	1	1
CLAV. SUBA	Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	0	1	1
IMPRENTA DISTRITAL	Subdirección de Imprenta Distrital	8	26	34
LINEA 195	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
SUPERCADE 20 DE JULIO	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	112	5	117
SUPERCADE AMÉRICAS	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	3	0	3
SUPERCADE BOSA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	23	0	23
SUPERCADE CAD	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	20	2	22
SUPERCADE CALLE 13	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	20	4	24
SUPERCADE ENGATIVÁ	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	23	8	31
SUPERCADE SUBA	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	9	3	12
SUPERCADE SOCIAL	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	7	0	7
SUPERCADE MANITAS	Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía	0	0	0
SEDE HOTEL TEQUENDAMA	Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	0	0	0
	PARTICIPACIÓN TOTAL	**506**	**227**	**733**

Tabla 23. 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 72 servidores, con los cuales se garantiza que cada uno de las sedes de la Secretaria 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:

TEMA DE CAPACITACION	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Capacitación programa contra caídas						29	6	15	27	
Presentación programa trabajo en Alturas	24									
Capacitación Brigada Primeros Auxilios			17	17	17					
Técnica de Inspección - Programa de Alturas					19					
Entrenamiento Planes Operativos Normalizados – PON.					67					
Capacitación de rescate en alturas									24	
Capacitación a brigada						79	17			
Capacitación primeros auxilios									19	
TOTAL	**24**	**0**	**17**	**0**	**103**	**108**	**23**	**15**	**0**	**0**

Tabla 24. Capacitación Brigada de Emergencia.

III. VERIFICAR (5%)

6 VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION 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%) [23]

6.1.1 Indicadores del Sistema de Gestión de SST[24].

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	TENDENCIA	Resultado Deseado	RESULTADO ALCANZADO
CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE ESTRUCTURA DEL SG SST	Creciente	100%	94%
EVALUACIÓN INICIAL SG SST	Creciente	100%	94%
EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL	Mensual	100%	100%
EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Trimestral	100%	100%
CUMPLIMIENTO EN LA NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES Y REPORTE DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Trimestral	100%	100%

[23] 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;

[24] 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.

CUMPLIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Trimestral	100%	100%
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL SST	Anual	100%	100%
CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	Anual	100%	100%
FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	Mensual	0%	0%
SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO	Mensual	5%	0%
PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	Anual	0%	0%
PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	Anual	0%	1,21%
INCIDENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	Anual	0%	0,08%
AUSENTISMO POR CAUSAS RELACIONADAS CON LA SALUD	Mensual	5%	2%
RESULTADOS ESTÁNDARES MÍNIMOS		100	96,50
RESULTADOS DE MADUREZ DE LA GSST		100	84,94

Tabla 25. Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado.

Para los cuales se tienen un cumplimiento dentro de los parámetros

6.1.2 Auditoría anual.

Se realizo auditoria interna de calidad el 7 de junio de 2020 donde se evidenciaron:

AUDITORIA	CANTIDAD	NUMERALES.
Fortalezas	1	Se resalta el trabajo realizado por el proceso en la elaboración de los procedimientos y demás documentación asociada que soportan la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad. Así mismo, se evidencia que el proceso se ha gestionado con compromiso con el fin de cumplir con los objetivos y los requisitos legales establecidos. Se evidenció apropiación y conocimiento del objetivo del proceso, la documentación asociada, la identificación de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA), así como de los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de dicho objetivo.
Observaciones	2	4.4.1 Al verificar lo establecido en el numeral 4.4.1, los procedimientos no fueron objeto de actualización aun cuando el SST en su interior tenga claro que la resolución 1111 de 2017 fue derogada por tal motivo se evidencia materialización del riesgo No.1 “Realizar diagnóstico basado en la aplicación de estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y mantener actualizado el marco normativo”. 4.4.2 La matriz legal que tiene consolidada el Sistema SST es muy completa en su contenido y estructura, pero no está en sincronía con el normograma del sistema de Gestión de Calidad, en donde este último registra una mínima parte de la gran cantidad normativa que aplica a los procedimientos.

No conformidades	1	6.1.1. Se evidencia que el proceso no ha realizado la actualización de los procedimientos en términos legales considerando que en éstos, aun se hace alusión a la Resolución 1111 de 2017, a pesar de haber sido derogada hace más de 1 año por la resolución 0312 de 2019. Aunado a lo anterior el numeral 5 de artículo 2.2.4.6.8del Decreto 1072, el cual establece como una obligación del empleador "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.De lo cual se infiere que el proceso debe actualizar la documentación para poder operar bajo los lineamientos de la norma.
Requisitos Conformes:	11	4.4.2. Mantener Información documentada. 6.1.2. Acciones conducentes para abordar los riesgos. 7. Apoyo 7.1.4 Mantener ambientes adecuados. 7.5.1. Información Documentada. 9.1. Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación. 9.1.1 Definición de Indicadores 9.1.3 Análisis y Medición de los Datos. 9.2.2e Acciones correctivas adecuadas. 10. Mejora. 10.1 Generalidades 10.2 No conformidad y acciones correctivas. 10.2.2 Documentación Acciones correctivas 10.3 Mejora continua.

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 día 18 de agosto de 2020 se evidencia la solicitud de cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.1.4 Acta de reunión con la alta dirección rendición de cuentas vigencia 2019.

Se realiza el proceso de rendición de cuentas el día 18 de agosto de 2020 donde se solicita por parte de la Subsecretaría Corporativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., las siguientes acciones:

1. Verificación de la atención a emergencias en horarios no laborales.
2. Evidenciar en el proceso del cumplimiento de los objetivos alcanzados en el informe de rendición de cuentas de la vigencia 2020.

IV. ACTUAR (10%) [25]

7 *MEJORAMIENTO (10%)* [26]

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%) [27]

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[28]:

NO.	SEDE	PENDIENTE POR INICIAR	EJECUCIÓN
CADES			
1	BOSA	11	18
2	CANDELARIA	14	25
3	CHICÓ	13	27
4	FONTIBÓN	19	19
5	GAITANA	26	18
6	KENNEDY	8	23
7	LA VICTORIA	5	28
8	LUCEROS	10	19
9	MUZÚ	11	31
10	PATIO BONITO	13	19
11	PLAZA AMÉRICAS	6	20
12	SANTA HELENITA	8	29
13	SANTA LUCÍA	11	29
14	SERVITÁ	4	15
15	SUBA	9	18
16	TOBERIN	10	22
17	TUNAL	16	22
18	YOMASA	8	34
19	LINEA 195	5	21

[25] 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.

[26] 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.

[27] 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.

[28] 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
SUPERCADES			
20	SUPERCADE CAD	10	16
21	SUPERCADE AMÉRICAS	14	23
22	SUPERCADE SUBA	6	29
23	SUPERCADE BOSA	14	22
24	SUPERCADE CALLE 13	13	31
25	SUPERCADE 20 DE JULIO	12	28
26	SUPERCADE ENGATIVA	17	30
27	CADE SOCIAL (TERMINAL)	11	28
CLAVS			
28	CLAV. CHAPINERO	3	24
29	CLAV. SEVILLANA	5	28
30	CLAV. PATIO BONITO	2	29
31	CLAV. SUBA	1	26
32	CLAV LUCEROS	6	31
33	CLAV. RAFAEL URIBE URIBE	2	28
34	CLAV. BOSA	2	35
35	CENTRO DE MEMORIA PAZ Y RECONCILIACIÓN	2	26
36	SEDE ALTERNA EDIFICIO RESTREPO	4	24
IMPRENTA DISTRITAL			
37	IMPRENTA DISTRITAL	38	81
ARCHIVO DE BOGOTÁ			
38	ARCHIVO DE BOGOTÁ	6	204
SEDE PRINCIPAL			
39	SEDE PRINCIPAL (MANZANA LIEVANO)	71	144

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[29]:

Auditoría	Acciones	Acciones Cerradas
Correctiva	1	1
Mejora	0	0
Observación	14	12
Preventiva	0	0
Total general	**15**	**13**

[29] 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

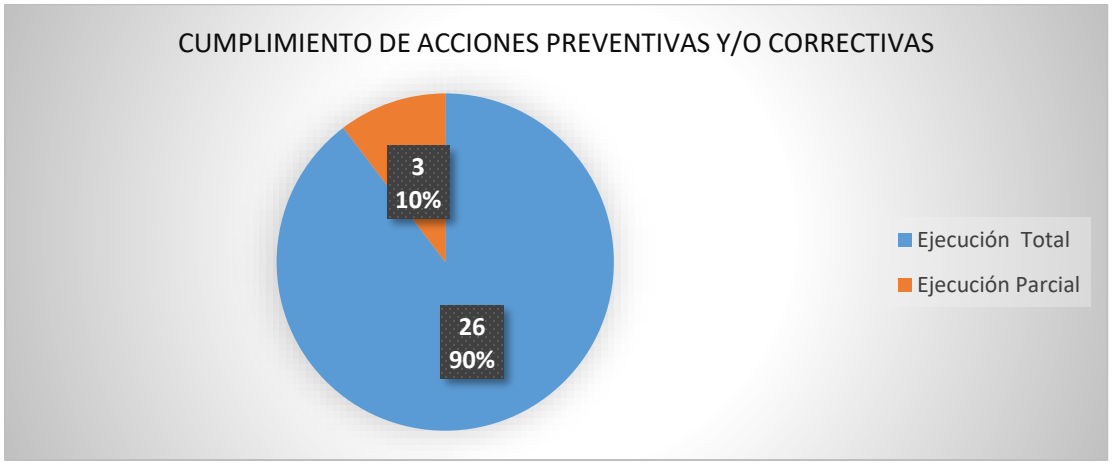
-Accidentado

-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 2020 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. 14 Cumplimiento acciones de planes de investigaciones.

La gráfica se relaciona con la realización de las 30 investigaciones de accidentes de trabajo realizadas y el cumplimiento de ejecución parcial (10%) y ejecución total (90%) de las medidas o acciones correctivas y preventivas.

Las acciones con ejecución parcial corresponden a los accidentes de Yaneth Prada Torres, Claudia Marcela Cardozo Pérez Y Mónica Prieto Gómez en los dos primeros casos las acciones de mejora hacen referencia a inspecciones virtuales de puesto de trabajo y la tercera hace referencia a capacitación del programa de caídas al mismo nivel las cuales se desarrollarán en el primer mes de la siguiente vigencia.

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 2020 la ARL realizó 1 medición: Estudio de iluminación en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá - Manzana Liévano, realizando tomas en las diferentes sedes como lo son: Edificio Liévano, Palacio Municipal, Bicentenario I y Bicentenario II.

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 21 siniestros calificados con enfermedad laboral y común.

CONCLUSONES

- **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 2020 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 la modalidad virtual, en pro de generar una cultura del cuidado (individual y colectivo).
- Se estructuró la brigada de emergencia con una participación de 72 servidores(as) públicos(as) la cual se encuentra capacitada en Evacuación, Control de Incendios y Primeros Auxilios.
- Se actualizaron y divulgaron los Planes de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencia de las 39 sedes de la Secretaría General, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- Se actualizo la 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.
- Se implementó el protocolo de Bioseguridad para evitar la propagación del virus Sars CoV2 – Covid19.
- Se desarrolla el seguimiento y acompañamiento a 312 casos de posible contagio Covid19.

- **Retos:**

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

- Generar una cultura de autocuidado, para que los servidores(as) públicos(as) perciban a la Secretaría General como el mejor lugar para trabajar.
- Generar el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a un 100%
- Generar un programa de capacitación adecuado a las necesidades de las dependencias.

- **Recomendaciones:**

- Dar continuidad a las actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el desarrollo de las funciones y obligaciones del personal de la Secretaría General, generando cultura de autocuidado, autogestión y autorregulación, que minimicen la accidentalidad y la enfermedad laboral dentro de la Entidad.

- Promover condiciones seguras en los lugares de trabajo, mediante la identificación temprana de peligros y valoración de los riesgos.

- Generar cultura de autocuidado que permitan interiorizar comportamientos seguros realizando plan de acogida a los nuevos servidores públicos de la Entidad.

- Establecer mecanismos de control que permitan dar cumplimiento al protocolo de medidas de bioseguridad implementado por la Secretaría General.

- Dar aviso oportuno a la Dirección de Talento Humano frente a los riesgos derivados de la actividad laboral, manteniendo actualizado los 39 planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

- Incentivar a los servidores públicos para que participen activamente en las diferentes actividades que desarrolla el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, incluyendo simulacros.

- Dar cumplimiento al plan de trabajo propuesto para año 2021, divulgar la política, objetivos del SGSST.

- Apoyar y acompañar a los miembros de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo en la promoción y vigilancia de las normas relacionadas con el SGSST.

"Un día seguro, seguro es un gran día".

Anónimo.