



**PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO – 2022**

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA
BOGOTÁ, D. C.
2022**

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



CO18/8583



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	4
1.1. NORMAS NACIONALES:.....	4
1.2. NORMAS DISTRITALES:.....	7
1.3. NORMAS SECRETARÍA GENERAL:.....	8
2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	8
3. MARCO CONCEPTUAL.....	13
3.1. ESTÁNDARES MÍNIMOS – CICLO P.H.V.A. - RESOLUCIÓN 0312 DE 2019.....	14
4. GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST.....	14
4.1. EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST – SEGUIMIENTO A INDICADORES.....	14
4.2. REUNIONES DEL EQUIPO DE SST – SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE TRABAJO.....	15
4.3. EJECUCIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA:.....	15
4.4. CONFORMACIÓN DE COMITÉS EN SST.....	15
4.4.1. COPASST.....	15
4.4.2. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	16
4.5. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN.....	16
5. GESTIÓN DE LA SALUD.....	16
5.1. OBJETIVO.....	16
5.2. ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN.....	16
5.2.1. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.....	17
5.2.2. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y DE CONDICIONES DE SALUD.....	17
5.2.3. INFORME SEGUIMIENTO CASOS COVID.....	17
5.2.4. MESAS LABORALES - SEGUIMIENTO CASOS DE ENFERMEDAD COMÚN.....	18
5.2.5. MESAS LABORALES - REPORTE, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ENFERMEDAD LABORAL.....	18
5.2.6. INFORME DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL AUSENTISMO.....	18
5.3. SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.....	19
5.4. GUÍA DE REHABILITACIÓN Y REINTEGRO DEL TRABAJADOR.....	19
6. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS.....	20
6.1. OBJETIVO.....	20
6.2. ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN.....	20
6.2.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS.....	20
6.2.2. INSPECCIONES DE SEGURIDAD.....	20
6.2.3. REPORTE, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.....	21
6.2.4. MEDICIONES AMBIENTALES.....	21
6.3. PROGRAMAS, INSTRUCTIVOS Y DEMÁS DOCUMENTOS ESPECÍFICOS DE SEGURIDAD.....	21
6.3.1. PLAN DE ACCIÓN - RIESGO QUÍMICO:.....	21
6.3.2. PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV).....	22
6.3.3. PROGRAMA DE PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS.....	22
6.3.3.1. OBLIGACIONES GENERALES TRABAJO EN ALTURAS.....	22
6.3.4. GESTIÓN DE AMENAZAS (PLANES DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS- PPPRE).....	23
7. ESTÁNDARES MÍNIMOS SECRETARÍA GENERAL ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D. C. 23	
APÉNDICE.....	25
I. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	25



II. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, Y TABAQUISMO EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ	27
III. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	28
IV. PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – 2022	29



INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad representa una de las herramientas de gestión más relevantes para mejorar la calidad de vida laboral en las entidades y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la Entidad promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud que debe estar sincronizada con el mejoramiento de los procesos, la calidad, productividad, desarrollo del talento humano y reducción de costos operacionales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada gestión de los riesgos identificados, que permita mantener el control de estos, para lo cual la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá D.C. ha diseñado y establecido lineamientos para la estructuración y desarrollo del presente Sistema de Gestión, con el objeto de prevenir los riesgos ocupacionales, para lograr el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

Con el propósito de coadyuvar en la realización de la misión de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., la cual es:

“La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., es la entidad líder del sector Gestión Pública que desarrolla condiciones para generar valor público, con el fin de lograr una ciudad moderna con un modelo de gobierno abierto, contribuir a la construcción de la paz y la reconciliación, y mejorar la calidad de vida de la ciudadanía”. (Subrayado fuera de texto)

Hemos diseñado actividades, estrategias y buenas prácticas en general que permitan gestionar la salud y la seguridad de servidores/as públicos/as, colaboradores y visitantes de la Organización, mediante la ejecución de un Plan de Trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con una metodología enmarcada en la mejora continua, en cumplimiento de las disposiciones legales establecidas y la materialización de los grandes proyectos estratégicos de ciudad.

El plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta práctica metodológica de planeación que puntualiza las actividades a desarrollar, de modo que pueda tenerse una perspectiva de las acciones, responsables, recursos y fechas de ejecución, por medio de un cronograma específico, a fin de realizar seguimiento a la ejecución de estos, facilitando así, el proceso de evaluación y ajustes.

1. MARCO NORMATIVO

El marco de referencia legal para el campo de aplicación en Seguridad y salud en el Trabajo y del sistema integrado de Gestión, se encuentra en el siguiente listado, y para mayor apoyo se cuenta con el nomograma de la Entidad (ver en intranet).

1.1. NORMAS NACIONALES:

- Constitución Política de Colombia de 1991- Artículo 48, el cual señala que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio
- Ley 9ª de 1979: establece la obligación de contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los establecimientos de trabajo. Se aplica el título III, del artículo 80 al 154.

- Resolución 2400 de 1979, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, derogado parcialmente por la Resolución 3673 de 2008.
- Resolución 2013 de 1986, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 1016 de 1989, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- Resolución 1792 de 1990, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
- Resolución 1075 de 1992, expedida por el entonces Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. Especialmente Prevención del fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.
- Ley 100 de 1993: por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones referentes al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 55 de 1993: por medio de la cual se aprueba el "convenio número 170 y la recomendación número 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo".
- Decreto Ley 1295 de 1994: mediante el cual se determina la organización administración del sistema general de riesgos profesionales.
- Decreto Nacional 1834 de 1994 por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- Decreto Nacional 2644 de 1994 del Ministerio del Trabajo, que fija la Tabla única para la indemnización de la pérdida de la capacidad laboral.
- Resolución 2569 de 1999, expedida por el entonces Ministerio de Salud, por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud
- Ley 776 de 2002: por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto Nacional 1607 de 2002 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.

- Decreto Ley 2090 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.
- Resolución 0156 de 2005, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1570 de 2005, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Sistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
- Ley 1010 de 2006: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- Resolución 1401 de 2007, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Resolución 2346 de 2007, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas.
- Resolución 2646 de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; modificada por la Resolución 1918 de 2009.
- Ley 1503 de 2011: por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones
- Ley 1523 de 2012: por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y estableció el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012: por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones; modificada por la Resolución 1356 de 2012.
- Resolución 1409 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas; modificada por la Resolución 1903 de 2013.
- Resolución 1565 de 2014, expedida por el Ministerio de Transporte, por la cual se expide la

Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

- Decreto Nacional 1477 de 2014 por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales
- Decreto Nacional 1507 de 2014 por el cual se expide el, Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional
- Resolución 1844 del 2015, expedida por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, por la cual se adopta la segunda versión de la “Guía para la Medición Indirecta de Alcoholemia a través de Aire Espirado”.
- Decreto Nacional 1072 de 2015: por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Decreto Nacional 1079 de 2015: por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector transporte, en especial lo que corresponde a la normatividad relacionada con el transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.
- Decreto 0171 de 2016 por medio del cual se modifica el artículo 2.2. 4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Nacional 1072 de 2015.
- Resolución 4927 de 2016, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Decreto 052 del 2017 por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 2404 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

1.2. NORMAS DISTRITALES:

- Resolución 234 de 2007, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., por la cual se adopta el reglamento de higiene y seguridad Industrial.
- Decreto Distrital 437 de 2012: por medio del cual se establecen las funciones del comité de convivencia laboral y se modifica parcialmente el Decreto 515 de 2006.
- Circular externa 100-10 de 2014, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

- Decreto Distrital 807 de 2019: por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 108 de 2021, expedida por la Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., 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 2021-2023; modificada por la Resolución 592 de 2021.
- Resolución 226 de 2021, expedida por la Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., 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 2021-2023.
- Resolución 660 de 2021, expedida por la Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

1.3. NORMAS SECRETARÍA GENERAL:

Resolución 494 de 2019, expedida por la Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., modificada por las Resoluciones 224 de 2020, 476 de 2021 y 548 de 2021. "Por medio de la cual se constituye el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., y reorganizan las demás instancias de coordinación de la Entidad".

Resolución 108 de 2021, expedida por la Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., "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 2021- 2023", modificada por la Resolución 592 de 2021.

Resolución 226 del 2021, expedida por la Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., "Por la cual se designan los representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C."

2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (ISO 9001 – 2015).
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)

- **Accidente de Trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas, culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador de la empresa usuaria cuando se trate de servidores (as) de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012 Artículo 3)
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Ausentismo:** Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica (resolución 0312 de 2019 artículo 30)
- **Centro de trabajo.** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área· a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

(Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa. (Resolución 2013 de 1986 artículo 10)
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideren como laborales, en donde se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, esta será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012 Artículo 4)
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los

trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)

- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Ley 1562 de 2012 Artículo 4)
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Examen médico ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones. (resolución 2346 de 2007 artículo 2)
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Investigación de Accidente de Trabajo:** Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron 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. (resolución 1401 de 2007 artículo 3)
- **Incidente de trabajo:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (resolución 1401 de 2007 artículo 3)
- **Incidencia de la enfermedad laboral:** Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo. (resolución 0312 de 2019 artículo 30)

- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Riesgo:** Combinación' de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Riesgos Laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. (Decreto 1295 de 1994 artículo 8)

- **Seguridad y salud en el trabajo (SST).** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.3.)
- **Sistema General de Riesgos laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Ley 1562 de 2012 artículo 1)
- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.4.)
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los Sistemas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)

3. MARCO CONCEPTUAL

Como marco de referencia general para el diseño del presente Plan, se encuentra el Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, que establece sobre el particular lo siguiente:

“... Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los colaboradores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo...”

“... *Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, Numeral 7, Plan de Trabajo Anual en SST.* Se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales...”

“... *Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, Numeral 5.* El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST...”

Estos principios orientadores, brindan los pilares sobre los que se construyen los ejes temáticos que trazan el camino por el que se desarrollan las actividades que van desde la apropiación de los recursos necesarios para la ejecución del Plan en sí, hasta tareas de diverso índole tales como: Gestión integral del sistema de gestión de SST, Moderación y apoyo de comités: COPASST y CCL, gestión de condiciones de la salud, de accidentes laborales, enfermedad laboral, programas de vigilancia como: psicosocial y de desórdenes músculo-esqueléticos y cardiovascular, Gestión de peligros, riesgos y amenazas, verificación y mejoramiento.

3.1. ESTÁNDARES MÍNIMOS – CICLO P.H.V.A. - RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

Lo previsto anteriormente, se decanta mediante la metodología expuesta en la Resolución 312 de 2019, “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, establece las disposiciones y criterios para evaluar la implementación del Sistema de Gestión.

En cumplimiento de ésta, el diseño del Plan de Trabajo de SST para el año 2022 se hizo, como ha venido haciéndose desde la expedición de la mencionada norma, metódicamente bajo el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y estructuralmente, enmarcado en los 7 grupos de estándares mínimos definidos: 1. Recursos, 2. Gestión integral del sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 3. Gestión de la salud, 4. Gestión de peligros y riesgos, 5. Gestión de amenazas, 6. Verificación del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y 7. Mejoramiento.

4. GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST

4.1. EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST – SEGUIMIENTO A INDICADORES

En pro del cumplimiento legal y de acuerdo con la planeación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se lleva a cabo la evaluación inicial del SG_SST, la cual, anualmente, permite mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la entidad y su entorno.



El resultado del diagnóstico inicial, así como sus revisiones periódicas de seguimiento se encuentran documentadas dentro del SG-SST.

4.2. REUNIONES DEL EQUIPO DE SST – SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE TRABAJO

El plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., es aquel documento de gestión, mediante el cual se desarrolla la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores o de otros datos disponibles, con la participación de los colaboradores y sus representantes.

La planeación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., permite:

- 1) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de los requisitos legales aplicables a la actividad de la Entidad y del SG-SST.
- 2) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- 3) Mantener los procesos de servicios de manera que sean seguros y saludables.

Este seguimiento se realiza mediante las reuniones que se desarrollan con los integrantes del equipo de Seguridad y Salud el Trabajo, verificando responsables y metodologías para el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Plan.

4.3. EJECUCIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA:

Se refiere a la atención y cumplimiento de las observaciones provenientes de tres fuentes, los Planes de acción producto de las investigaciones de los Accidentes de Trabajo ocurridos, las observaciones que genere La Alta Dirección y las que provengan de la ARL.

Bajo esta misma clasificación, se ha configurado el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo.

4.4. CONFORMACIÓN DE COMITÉS EN SST

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., cuenta con los siguientes comités:

- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo –COPASST

4.4.1. COPASST

Se estableció mediante el acta escrutinio comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST 2021-2023 y con la Resolución 226 del 2021 “Por la cual se designan los representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.”



Es importante destacar que este comité se reúne mínimo una vez al mes, recibe capacitación y realiza inspecciones de acuerdo con las necesidades que se presenten en el desarrollo del plan de trabajo anual de la entidad.

4.4.2. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se estableció bajo la Resolución 108 de 2021: “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 2021- 2023”, modificada por la Resolución 592 de 2021.

4.5. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Son actividades encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los colaboradores, motivando a los mismos en procesos de aprendizaje.

Estas actividades se realizarán de acuerdo con los resultados de la identificación de peligros, investigación de incidentes, accidentes de trabajo, investigación de enfermedades laborales, inspecciones de seguridad industrial, perfil de condiciones de salud de la entidad, de los exámenes médicos ocupacionales, de análisis estadísticos, entre otros; para lograr las metas establecidas en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas actividades podrán realizarse de forma aislada como “campañas”, durante la semana de la salud u otros mecanismos que determine el proceso de SST de la Entidad.

Para realizar estas actividades de promoción y prevención, la entidad gestionará el apoyo de diferentes entidades como son EPS, ARL, Cajas de compensación, servicios médicos domiciliarios, entre otros; y se incluirán temáticas como:

- Salud visual y auditiva
- Detección temprana del cáncer de cuello uterino, Cáncer de mama, Cáncer de próstata.
- Salud nutricional y alimentaria
- Actividad física
- Prevención riesgo cardiovascular

5. GESTIÓN DE LA SALUD

5.1. OBJETIVO

Mantener y promover la salud de todos los colaboradores de la Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y prevenir la aparición de enfermedades y accidentes asociados a los riesgos propios de la actividad asignada en la entidad, con el fin de garantizar el bienestar integral de la población trabajadora y consolidar el sistema de información para establecer las acciones de mejora continua que se requieran en el SG-SST.

5.2. ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN

En pro del cumplimiento legal y de acuerdo con la planeación establecida en el plan de trabajo anual, la gestión de la salud se garantizará con la ejecución de actividades y estrategias de forma permanente e interdisciplinarias, encaminadas a garantizar un abordaje integral de los colaboradores y establecer acciones preventivas a cada uno de los problemas identificados.

Para garantizar la Gestión de la salud en la entidad, se establecen las siguientes actividades:

5.2.1. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Los exámenes médico-ocupacionales se realizan con el fin de establecer la aptitud física y mental de los funcionarios públicos de acuerdo con las características del puesto de trabajo y de las funciones que van a desempeñar (o desempeñan) en la entidad.

Este proceso y sus responsables están consignados en el Procedimiento para la elaboración de exámenes médicos ocupacionales, cuyo objetivo es: *“Orientar el proceso de contratación y ejecución de la valoración médica ocupacional en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., con el fin de emitir conceptos de aptitud médico ocupacional teniendo en cuenta las demandas del oficio y los peligros y riesgos detectados en la entidad, de acuerdo con el requisito normativo del SG-SST.”*

En este documento, se encuentra el Profesiograma de la entidad, donde se encuentran descritos los exámenes a realizar de acuerdo con los perfiles de cargo establecidos y a los riesgos identificados.

Con los resultados de los exámenes médico-ocupacionales, se alimentará la base de datos para elaborar el perfil de condiciones de salud. Este también será empleado para orientar las actividades de Promoción y prevención.

5.2.2. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA Y DE CONDICIONES DE SALUD

El Perfil sociodemográfico de la entidad, incluye la descripción de las características sociales y demográficas de los colaboradores de la entidad, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

El perfil de condiciones de salud o perfil de morbilidad incluye la descripción de los hábitos que afectan la salud de los colaboradores (tabaquismo, alcoholismo, sedentarismo), la prevalencia de enfermedad de origen común por sistemas (cardiovascular, respiratorio, etc.), la prevalencia e incidencia de enfermedades de origen laboral y el índice de frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo en los últimos 2 años.

Esta descripción sociodemográfica y de condiciones de salud se realizará en la entidad de forma anual, para orientar las actividades de promoción y prevención e implementar acciones correctivas y de mejora para el Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo.

5.2.3. INFORME SEGUIMIENTO CASOS COVID

Esta es una actividad preventiva y recurrente, como parte de la Actividad consistente en la descripción sociodemográfica y de condiciones de salud mediante el cual, el colaborador reporta por escrito a la Entidad, las condiciones adversas de salud, que podrían dificultar el normal desempeño de la función asignada o agravarse con el desarrollo de estas.

La Información obtenida de la encuesta de auto-reporte de condiciones de salud, y de exámenes médico-ocupacionales, será el insumo para realizar el perfil de morbilidad (o de condiciones de salud) de la Entidad.

5.2.4. MESAS LABORALES - SEGUIMIENTO CASOS DE ENFERMEDAD COMÚN

A través del registro de incapacidades y el informe de ausentismo, se realizará seguimiento a los casos de incapacidad superior a 120 días, con el fin de adelantar los trámites necesarios para emitir los conceptos de rehabilitación de EPS y de las calificaciones de pérdida de capacidad laboral a los que haya lugar. Adicionalmente, se realizará seguimiento a: los casos de incapacidad superior a 60 días o ausencias repetitivas y los casos de auto-reporte de condición de salud grave o catastrófica, con el fin de verificar que la condición de salud identificada no interfiera en el normal desarrollo de las funciones del colaborador o se vea agravada por factores de riesgo propios de la labor.

5.2.5. MESAS LABORALES - REPORTE, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ENFERMEDAD LABORAL

Este proceso y sus responsables están consignados en el procedimiento para el reporte, investigación y seguimiento de la enfermedad laboral de la entidad, cuyo objetivo es: *“Gestionar el reporte, investigación y seguimiento de la enfermedad laboral diagnosticada en los colaboradores, con el fin de lograr un fácil acceso a los beneficios de la cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales en lo que respecta al reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas a las que se tienen derecho, conocer las condiciones de trabajo que pueden estar asociadas a la aparición de enfermedad laboral, establecer medidas preventivas y correctivas encaminadas a disminuir la prevalencia e incidencia de enfermedad laboral en la entidad y realizar seguimiento a los casos identificados en aras de conocer pérdidas de capacidad laboral y garantizar el cumplimiento a las recomendaciones médico laborales para así mantener el más alto grado de salud y bienestar en los colaboradores”.*

En este documento, se encuentra el formato de investigación de enfermedad laboral, donde se encuentran los parámetros de investigación mínimos requerido para establecer acciones correctivas y de mejora en aras de prevenir la aparición de nuevas enfermedades laborales.

Con los resultados de esta investigación se orientarán las actividades de Higiene, seguridad o de Promoción y prevención que se requieran en la entidad, para lograr las metas establecidas en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2.6. INFORME DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL AUSENTISMO

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 en la entidad como para servidores(as) públicos(as), tales como:

- 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 ó 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 realizará en la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., de forma trimestral, con base a 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”*.

5.3. SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

La Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los colaboradores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud como del medio ambiente de trabajo.

La vigilancia epidemiológica de la entidad se implementará de acuerdo con el perfil de morbilidad identificado para enfermedad laboral. Actualmente, se cuenta con:

- Vigilancia epidemiológica de salud Musculoesquelética, cuyo objetivo es: “Prevenir los Desórdenes Musculo Esqueléticos -DME derivados de la actividad laboral a través de la identificación, valoración y control de los factores de riesgo y eventos asociados”.
- Vigilancia epidemiológica para la prevención de riesgo psicosocial, cuyo objetivo es: “Gestionar los factores de riesgo psicosocial presentes en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas, minimizando el nivel de riesgo encontrado en las condiciones Intralaborales y los niveles de Estrés”.

5.4. GUÍA DE REHABILITACIÓN Y REINTEGRO DEL TRABAJADOR

La rehabilitación integral del trabajador hace referencia al conjunto de acciones realizadas en el que se involucra el usuario como sujeto activo de su propio proceso, con el objetivo de lograr su reincorporación, reubicación, readaptación o reinserción laboral y ocupacional, mantener la máxima autonomía e independencia en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.

Este proceso y sus responsables están consignados en el Programa para la rehabilitación y reintegro del trabajador, cuyo objetivo es: *“Identificar los casos con recomendaciones médico-laborales (temporales o permanentes) que requieren un acompañamiento del grupo de Seguridad y*

salud en el trabajo en su proceso de rehabilitación integral, para garantizar el adecuado reintegro laboral y las modificaciones necesarias para el desempeño laboral eficiente del colaborador.”

6. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

6.1. OBJETIVO

Detectar e intervenir los diferentes peligros con los que cuenta la Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, esto con el fin de minimizar la ocurrencia de eventos no deseados como accidentes de trabajo, enfermedades laborales, u otros, que puedan afectar a sus colaboradores, equipos, maquinas e instalaciones de la entidad; todo lo anterior enmarcado en acciones de mejora continua en pro del SG-SST.

6.2. ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN

En pro del cumplimiento legal y de acuerdo con la planeación establecida en el plan de trabajo anual, la gestión de peligros y riesgos se realizará con la realización de diversas actividades como:

- Identificación de Peligros, evaluación y Valoración de los riesgos.
- Inspecciones.
- Reporte, investigación, y seguimiento de los incidentes y accidentes de trabajo.
- Mediciones ambientales.
- Programas, instructivos, y demás documentos específicos del proceso de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Plan de acción - Riesgo Químico.
 - Programa de orden y aseo.
 - Plan estratégico de seguridad vial (PESV).
 - Programa de Protección Contra Caídas

6.2.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

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 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.

En la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, se realiza esta identificación en cada una de sus sedes.

6.2.2. INSPECCIONES DE SEGURIDAD

La inspección es un método mediante cual se desarrolla de manera organizada y en forma periódica, revisiones de las instalaciones, equipos, herramientas, mobiliario, entre otros; con la finalidad de determinar condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo; es por ello por lo

que la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., establece el Procedimiento para Inspecciones en Seguridad y Salud en el Trabajo- SST.

6.2.3. REPORTE, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Este proceso y sus responsables están consignados en los siguientes documentos: procedimiento para la notificación de incidentes y reporte de accidentes de trabajo, y el procedimiento de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, cuyos objetivos son: especificar las actividades y tareas a llevar a cabo cuando se notifica un evento de incidente y se reporta un accidente de trabajo y describir las actividades y tareas a llevar a cabo cuando se investiga un incidente o accidente de trabajo.

Estos procedimientos, se encuentran los formatos respectivos para el reporte e investigación del accidente de trabajo, donde se encuentran los parámetros de investigación mínimos requerido para establecer acciones correctivas y de mejora para la prevención.

6.2.4. MEDICIONES AMBIENTALES

El monitoreo ambiental de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral se realizará según las prioridades en factores de riesgo higiénicos físicos y químicos como ruido, iluminación, material particulado, otros.

Teniendo en cuenta la actualización de la Identificación de Peligros, evaluación, valoración de los riesgos y establecimiento de controles de las sedes se contempla las mediciones a tener en cuenta en el año como son:

- Análisis microbiológico de una muestra de agua potable.
- Evaluaciones ocupacionales niveles de iluminación.
- Evaluaciones de material particulado fracción respirable.

6.3. PROGRAMAS, INSTRUCTIVOS Y DEMÁS DOCUMENTOS ESPECÍFICOS DE SEGURIDAD

6.3.1 PLAN DE ACCIÓN - RIESGO QUÍMICO:

Las sustancias o compuestos químicos y sus derivados forman parte de la vida moderna. Su utilización no solo se hace de manera directa, sino a través de sus productos procedentes como plásticos, fibras sintéticas, pinturas, pegantes, tintas, pigmentos, insecticidas, combustibles, gases industriales, aceites comestibles y miles de productos más, los cuales son parte del desarrollo y el bienestar de la humanidad.

Sus desarrollos comerciales e industriales son aprovechados por miles de empresas y millones de personas en todo el mundo, para beneficio general. Pero durante su procesamiento, almacenamiento, transporte y uso pueden tener efectos contra la salud y la seguridad de las personas que los manejan o las instalaciones que los contienen, generando enfermedades profesionales, accidentes de trabajo por contacto, incendios y explosiones.

Por lo anterior la entidad considera que es esencial prevenir las enfermedades y accidentes causados por los productos químicos en el trabajo, por lo cual a través de este programa se establece los lineamientos para el almacenamiento, uso, minimización y disposición final de los mismos, en concordancia con la legislación colombiana vigente.

6.3.2 PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV)

El Plan Estratégico de Seguridad Vial de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., tiene su fundamento en los parámetros contenidos en la Ley 1503 del 29 de diciembre de 2011, la cual introdujo al ordenamiento Jurídico de la Legislación Colombiana medidas referentes a la educación y formación de hábitos seguros en seguridad vial, así como lo reglamentado posteriormente mediante el Decreto 2851 de 2013, la Resolución 1565 de 2014, expedida por el Ministerio de Transporte, que determinó la obligatoriedad de construir los Planes Estratégicos de Seguridad Vial para las entidades y entidad del sector público o privado generando mayores controles para los actores viales, para orientar el compromiso con la seguridad vial de todos y cada uno de los que participamos de la movilidad .

6.3.3 PROGRAMA DE PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS

Es importante destacar que, en la entidad, aunque en menor medida desarrolla trabajo en altura por diferentes actores (colaboradores de cuadrillas de mantenimiento y obra, soporte técnico, proveedores, otros); al realizarlos podrían acarrear algún tipo de accidente, dado lo anterior y como parte del reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas, se crea el instructivo con el fin de que los diferentes actores participes en estas actividades tengan lineamientos a seguir al momento de realizar Trabajo Seguro en Altura - TSA.

6.3.3.1 OBLIGACIONES GENERALES TRABAJO EN ALTURAS

Dentro de los requisitos de los estudios previos para la contratación se incluirá:

1. Todo el personal contratado por prestación de servicios que realice trabajos en alturas debe contar con el certificado de aptitud médica, donde se especifica que es apto, el cual debe llegar a su carpeta de contrato, para que posteriormente el encargado de la contratación remita en medio digital dicho concepto para validación para el proceso de SST.
2. Prever que el personal que va a realizar trabajo en alturas cuente con el certificado de competencias laborales para trabajar en alturas. Si la persona no cuenta con este requisito no podrá realizar trabajo en alturas mientras no obtenga dicho certificado, el supervisor de contrato será el responsable de verificar que esta persona no realice actividades superiores a 1.50 Metros.
3. El contratista ha de garantizar para sus empleados, trabajadores, subcontratistas y terceras personas la observancia y cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el Trabajo en la ejecución de la labor o en la prestación del servicio en busca de prevenir riesgos a la salud e incidentes.
4. El contratista debe contar con el programa de protección contra caídas.
5. El contratista debe disponer de un coordinador de trabajo en alturas.
6. El contratista cuente con un brigadista rescatista en caso de caídas

7. El contratista deberá suministrar a sus trabajadores, los elementos de protección requeridos para la actividad a ejecutar, los cuales deben cumplir con las calidades y especificaciones técnicas exigidas por la normatividad vigente.
8. El contratista debe garantizar que los sistemas y equipos cumplan con los requisitos legales.
9. Garantizar la operatividad de un programa de inspección, de los sistemas de protección contra caídas por lo menos una vez al año, por intermedio de una persona o equipo de personas, competentes y/o calificadas según corresponda, sea con recursos propios o contratados.
10. El contratista debe poseer y/o diligenciar a través de sus supervisores o coordinadores los permisos especiales que se requieren para los casos de trabajos de alto riesgo, como son los trabajos en altura (mayor de 1,50 m sobre el nivel del piso) certificado de aptitud médica en espacios confinados, trabajos en circuitos o sistemas eléctricos o trabajos de corte y soldadura. Han de contar con formatos propios de acuerdo con la actividad.
11. El contratista conforme al modelo de formato adoptado por él debe diligenciar el correspondiente permiso de trabajo antes de iniciar la labor y mantener dicho permiso diligenciado y firmado para facilitarlo cuando lo requiera la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
12. El contratista y personal deberán contar con programas de inducción y entrenamiento para su personal alineados a los riesgos inherentes a la actividad de la empresa. El Contratista mantendrá disponibles en caso de ser requeridos los registros de asistencia del personal a la inducción.

6.3.4 GESTIÓN DE AMENAZAS (PLANES DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS- PPPRE)

Teniendo en cuenta el marco legal nacional para la prevención y atención de desastres, se establecen las herramientas, mecanismos y metodologías con el fin de desarrollar un conjunto de normas, procedimientos Administrativos y Operativos destinados a prevenir y controlar en forma oportuna y adecuada las situaciones de riesgo de la entidad; dado lo anterior cada sede cuenta con este documento -plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (PPPRE), a su vez se participa en simulacros; es importante mencionar que aun cuando en el documento del PPPRE se conserva la misma estructura para todas las sedes, en cada una varía los datos generales de la sede, materias primas e insumos – maquinaria y equipos, análisis de riesgos y vulnerabilidad, base de datos del Sistema Comando de Incidentes (SCI), entidades y organismos de socorro, plan de evacuación, procedimientos Operativos Normalizados (PON), recursos técnicos, entre otros.

También es importante mencionar la existencia de la resolución 381 del 2017 “Por la cual se dispone la organización y el funcionamiento del Sistema Comando de Incidentes en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.”; así como la existencia del protocolo de evacuación.

Por otra parte, se tiene en cuenta la señalización por sede la cual ayuda a recordar la presencia de los riesgos, la forma de actuar sobre los mismos e indican información para que el colaborador tenga presente en todo momento.

7. ESTÁNDARES MÍNIMOS SECRETARÍA GENERAL ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.

De otro lado es pertinente manifestar que las mediciones anuales sobre estándares mínimos que se han adelantado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., han venido en comportamiento porcentual de cumplimiento, distribuido así:

TABLA 1. CALIFICACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS SECRETARÍA GENERAL ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN		VIGENCIA 2016* ¹	VIGENCIA 2017	VIGENCIA 2018	VIGENCIA 2019	VIGENCIA 2020	VIGENCIA 2021
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	4.5%	7.5%	10.0%	10.0%	9.5%	10.0%
	GESTION INTEGRAL DEL SG-SST (15%)	5.0%	8.0%	14.0%	14.0%	12.0%	14.0%
II. GESTION DEL CAMBIO	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	8.0%	12.0%	13.0%	17.0%	20%	20%
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	18.0%	22.5%	27.5%	27.5%	30%	27.5%
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	0%	1.25%	3.75%	5.0%	5.0%	5.0%
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	0%	0%	0%	10%	10%	10%
TOTAL		45.5%	61.5%	78.25%	93.5%	96.5%	96.5%

Fuente: Evaluación inicial del sistema de gestión de las vigencias relacionadas (2017,2018, 2019, 2020 y 2021)

Respecto a la vigencia 2021, es de mencionar que existen oportunidades de mejora con base en las cuales, se han definido actividades puntuales en el plan anual de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2022, con el objetivo de acortar la brecha para el cumplimiento del 100% de los Estándares mínimos.

¹ El puntaje generado para la vigencia 2016 se homologa según la evidencia observada en las bases de datos, debido a que la tabla de evaluación de los estándares mínimos se genera en 2017 con la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 (ahora derogada por la Resolución 0312 de 2019).



APÉNDICE

I. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., garantiza dentro de sus actividades de promoción, prevención e intervención, el cubrimiento de todos/as los/as servidores/as públicos/as de las 39 sedes que conforman la Organización y, desarrolla sus actividades a partir de los estudios de la salud, higiene y seguridad de sus destinatarios, para garantizar la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Para la vigencia 2022 se establecen los siguientes objetivos:

GENERAL

Gestionar la seguridad y salud en el trabajo de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, contratistas y demás colaboradores, para minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, fomentando una cultura encaminada al cuidado personal, mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud, previniendo la enfermedad y preparándonos ante situaciones de emergencia, con la participación de los visitantes y ciudadanía.

ESPECÍFICOS:

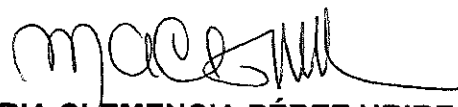
1. Desarrollar actividades de promoción y prevención que fomenten comportamientos, condiciones seguras y hábitos de vida saludables con una cobertura del 80% de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad y contratistas con el fin de disminuir incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo promoviendo una cultura de autocuidado.
2. Mantener actualizado en un 100% 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.

R

3. Capacitar como mínimo al 80% de los(as) colaboradores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. ante situaciones de emergencia.
4. Actualizar los procedimientos y protocolos de bioseguridad de conformidad con la evidencia científica actual para la vigencia 2022.





MARGARITA BARRAQUER SOURDIS
Secretaria General



MARIA CLEMENCIA PÉREZ URIBE
Subsecretaria Corporativa.



ENNIS ESTHER JARAMILLO MORATO
Directora de Talento Humano

Proyecto: Mario Alexander Lanza Bustos / Hugo Andrés Restrepo. 
Revisó: Ennis Esther Jaramillo Morato.
Aprobó: Maria Clemencia Pérez Uribe 



II. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, Y TABAQUISMO EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., en concordancia con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del sector trabajo) y lo descrito en la Resolución 089 de 2019, reconoce la importancia de promover la salud en sus funcionarios, contratistas y visitantes, manteniendo procesos seguros tendientes a eliminar dentro de sus actividades rutinarias y no rutinarias, el consumo de alcohol, drogas ilícitas y/o sustancias psicoactivas y el tabaquismo en cualquiera de sus formas.

La prevención, es el primer paso para garantizar la concientización a todos los servidores y/o contratistas, sobre los efectos nocivos para la salud, que trae el consumo, uso y abuso del alcohol, drogas ilícitas y/o sustancias psicoactivas y/o el tabaco, que influyen de manera significativa en la capacidad para desempeñarse, afectando la productividad y forma de relacionarse en los ambientes de trabajo y en su entorno familiar.


Por esta razón y con el fin de preservar, conservar y mejorar el bienestar y la salud de todos, en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., se prohíbe el consumo, uso, abuso y comercialización de bebidas alcohólicas, drogas ilícitas y/o sustancias psicoactivas y el tabaquismo en cualquiera de sus formas, al interior de la entidad y en cualquiera de sus instalaciones, o en las actividades derivadas del trabajo, dentro de la jornada laboral, comprometiéndose a fomentar campañas de estilos de vida, trabajo saludable, aspectos psicosociales y de autocuidado, que ayuden a evitar la dependencia y malos hábitos de consumo. Es necesario indicar, que las áreas de trabajo abarcan todas las oficinas, salas de reuniones, corredores, balcones, jardines, comedores, baños, plazoleta, así como las zonas comunes de circulación, vehículos y parqueaderos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, tanto en el nivel central como en las instalaciones donde se desarrollen actividades en su nombre.



La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, reconoce que la dependencia en el consumo, uso y abuso de alcohol, drogas ilícitas y/o sustancias psicoactivas y el tabaquismo, es una condición medicamente tratable, por lo que insta a quienes sospechen tener tal dependencia a buscar asesoría y tratamiento con su respectiva EPS.

La Entidad se reserva el derecho de realizar pruebas de alcoholemia y/o de consumo de drogas ilícitas o de convocar a terceros para que las hagan, en situaciones en que un funcionario, directamente contratado o por terceros, esté envuelto en algún accidente y/o presente características o actitudes sospechosas frente al consumo de Sustancias Psicoactivas.

Esta política de prevención es un compromiso de todos los servidores públicos y contratistas que prestan sus servicios y para los visitantes mientras permanezcan en las instalaciones de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Dada en Bogotá, D.C., a los 18 días del mes de enero de 2022.


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

Elaboró: Mario Alexander Lanza / Hugo Andres Restrepo – Profesionales SGSST 
Revisó: Dra. Ennis Esther Jaramillo Morato – Directora de Talento Humano
Aprobó: Dra. María Clemencia Pérez Uribe – Despacho Subsecretaría Corporativa 

Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 361 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195





III. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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


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

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

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

Dada en Bogotá, D.C., a los 18 días del mes de enero de 2022.


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

Elaboró: Mario Alexander Lanza / Hugo Andres Restrepo – Profesionales SGSST 
Reviso: Dra. Ennis Esther Jaramillo Morato – Directora de Talento Humano
Aprobó: Dra. María Clemencia Pérez Uribe - Despacho Subsecretaría Corporativa 