



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2018

ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.
SECRETARIA GENERAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Tabla de contenido

1	INTRODUCCIÓN	3
2	POLÍTICA	4
3	OBJETIVOS	5
3.1	General	5
3.2	Específicos:	5
4	ALCANCE DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5
5	RECURSOS	6
5.1	Recursos Humanos:	6
5.2	Recursos Financieros	6
5.3	Recursos ARL	7
6	PLAN DE TRABAJO	8
7	EVALUACION ESTANDARES MINIMOS.	11
8	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	11
8.1	MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DEL RIESGO	11
8.2	PROGRAMAS ARL	13
8.3	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	14
8.3.1	AUSENTISMO	14
8.3.2	MESAS LABORALES	17
8.3.3	PROGRAMA DE REINTEGRO Y REHABILITACIÓN	18
8.4	PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	18
8.4.1	PVE OSTEOMUSCULAR	18
8.4.1	PVE PSICOSOCIAL	21
8.5	JORNADAS DE PROMOCIÓN	26
8.5.1	DONACIÓN DE SANGRE	26
8.5.2	CARDIOVASCULAR	26
8.6	EXÁMENES MEDICOS OCUPACIONALES	26
8.7	SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL	27
8.7.1	ACCIDENTALIDAD	27
8.7.2	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES	28
8.7.3	ESTUDIOS DE HIGIENE	28
8.7.4	INSUMOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	29

8.7.5	PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO	30
8.7.6	PROGRAMA DE RIESGO QUÍMICO	32
8.7.7	PROGRAMA DE RIESGO BIOLÓGICO	32
8.8	SEMANA DE LA SALUD	32
8.9	PLAN DE EMERGENCIAS	33
8.9.1	BRIGADAS DE EMERGENCIA	33
8.9.2	PLANES DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.....	34
9	COPASST	36
10	INDICADORES	36
10.1.1	ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF), ÍNDICE DE SEVERIDAD (IS) E ÍNDICE DE LESIONES INCAPACITANTES (ILI).....	37
11	AUDITORIA EXTERNA.....	37
11.1	Recomendaciones	38

1 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 consideran de vital importancia para asegurar el buen funcionamiento de este. El aumento de la eficacia, eficiencia y efectividad, obedecen en gran medida de la realización de actividades que promuevan 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 que tiene a disposición 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 para 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 2018

“... Seguridad y Salud para Todos”

2 POLÍTICA¹



POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

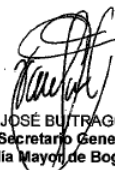
- Proteger la integridad física, mental y social de todo el personal de la Entidad.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos de cada una de las sedes de la entidad y establecer los respectivos controles, con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.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

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

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

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

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


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

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

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., en pro del cumplimiento del artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) del decreto 1072 del 2015, evidencia dentro de su política de Seguridad y Salud en el Trabajo: el compromiso de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., hacia la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que es específica para la entidad y apropiada para la naturaleza de sus peligros y tamaño, es concisa, redactada con claridad, está fechada y firmada por el Secretario

¹ 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.

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).

3 OBJETIVOS

3.1 General

Minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y los riesgos que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores y visitantes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

3.2 Específicos:

- Desarrollar actividades de promoción y prevención que fomenten comportamientos, condiciones seguras y hábitos de vida saludables con el fin de disminuir enfermedades laborales, incidentes, accidente de trabajo, y ausentismo en los colaboradores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- Identificar, evaluar e intervenir los peligros y riesgos en las diferentes dependencias de la entidad a fin de brindar condiciones óptimas de trabajo.
- Preparar a los colaboradores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. ante situaciones de emergencia.
- Generar cultura de cuidado individual y colectivo en pro de minimizar riesgos y mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la entidad.

4 ALCANCE DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO²

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 a todos los servidores públicos de las 39 sedes que la conforman y desarrolla sus actividades a partir de los estudios previos de salud, higiene y de seguridad, para garantizar su objetivo principal el cual se define en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

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.

5 RECURSOS³

Para desarrollar las actividades del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, la entidad cuenta con los siguientes recursos:

5.1 Recursos Humanos:

La Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., dispone de un equipo de seguridad y salud en el trabajo, responsables del Subsistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo el cual desarrolla las actividades de acuerdo a las necesidades y al cronograma establecido. Los profesionales que conforman este equipo son de ocupación tiempo completo y se relacionan a continuación.

NOMBRE	CARGO	TELÉFONO
Ennis Esther Jaramillo Morato	Director Técnico – Dirección de Talento Humano.	3813000 Ext: 1800
Claudia del Pilar Romero Pardo	Director Técnico – Dirección de Talento Humano (E).	3813000 Ext: 1800
Mario Alexander Lanza Bustos	Profesional Universitario – Líder del equipo de SST	3813000 Ext: 1803
Julieth Huérfano	Técnica Administrativa	3813000 Ext: 1822
Edna Rocio Bayona Gómez	Contratista – Imprenta Distrital	3813000 Ext: 1822
Catalina Rodriguez Mora	Contratista – Archivo Distrital	3813000 Ext: 1822

Este equipo de SST es apoyado por el comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en el trabajo - COPASST, así como por el comité de convivencia laboral - CCL.

5.2 Recursos Financieros.

Se asignaron para el desarrollo del plan de seguridad y salud en el trabajo los siguientes objetos contractuales:

³ 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.

OBJETO DE CONTRATO	VALOR CONTRATO
Realizar exámenes médicos periódicos, reintegro, ingreso, egreso, y demás requeridos.	\$ 13.000.000.00
Batería de riesgo psicosocial y su respectivo plan de intervención en marco de la resolución 2646 de 2008.	\$ 97.000.000.00
Adquisición de Desfibriladores Externos Automáticos para las Sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	\$ 90.000.000.00
Total	\$ 200.000.000.00

5.3 Recursos ARL

Se garantizó con la ARL 3380 horas de intervención anual, las cuales se evidenciaron con asesoría y asistencia técnica de ARL positiva enmarcadas en actividades de apoyo y en los siguientes programas: Estructura Empresarial, Protección colectiva e individual, prevención y promoción de la salud, investigación de incidentes y accidentes de trabajo, gestión en la prevención de enfermedades profesionales, vigilancia epidemiológica, Higiene y seguridad Industrial y Planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

El recurso humano asignado por la ARL, para la vigencia 2017 fue:

NOMBRE	PERFIL	PERIODO 2017	HORAS AÑO
Leidy Andrea Navarro Guarín	Tecnóloga en Salud Ocupacional	Enero – Diciembre	920 horas
Katherine García Manotas	Fisioterapeuta Especialista en Salud Ocupacional	Mayo- Noviembre	480 horas
Alma Tamayo	Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional	Agosto-Noviembre	840 horas
Alfredo Currea – Orlando Rodriguez	Médico Especialista en Salud Ocupacional	Enero - Diciembre	136 horas
Ana María Cubillos Vargas		Ejecutivo Integral de Servicios - EIS.	

6 PLAN DE TRABAJO⁴

Se desarrolla el plan de trabajo con 67 actividades distribuidas en las temáticas: Implementación del Sistema de Gestión SG-SST, Medicina Preventiva, Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, COPASST, Inspecciones de Seguridad, Higiene y seguridad industrial y Programa de Capacitaciones.

De las cuales su desarrollo se define en la siguiente tabla:

No.	DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES	Primer Trimestre Planeado	Segundo Trimestre Planeado	Tercer Trimestre Planeado	Cuarto Trimestre Planeado
1	Divulgación de la Política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo (Divulgación web)				SI
2	Actualización del Manual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo		SI		
3	Realizar la evaluación Inicial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo soportado por ARL			SI	
4	Realizar el Plan de Trabajo Anual del SST	SI			
5	Desarrollar la rendición de cuentas del año 2017	SI			
6	Realizar las afiliaciones a la ARL para los contratistas				SI
7	Generar respuesta a solicitudes de información en SIGA.				SI
8	Programar los exámenes médico-ocupacionales de ingreso, periódico, retiro.				SI
9	Realizar el informe de Perfil sociodemográfico		SI		
10	Realizar mesas laborales casos especiales de salud				SI
11	Realizar jornada de prevención de riesgo cardiovascular		SI		
12	Realizar jornada de prevención de riesgo ergonómico		SI		
13	Realizar Análisis de Puesto de Trabajo para determinación de origen (De acuerdo a requerimiento de calificación)				SI
14	Realizar jornada de prevención de riesgo psicosocial (Atención Individual de Blancos de Vigilancia y Talleres de Intervención)				SI
15	Jornada de donación de sangre			SI	
16	Realizar semana de la salud			SI	
17	Diseñar e implementar el programa de vigilancia epidemiológica-Salud musculoesquelética				SI
18	Desarrollar los programas de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.				SI
19	Revisión y actualización de procedimiento de notificación de incidentes Y reporte de accidentes de trabajo e investigación de accidentes laborales			SI	
20	Diseño e implementación de procedimiento de reporte e investigación de enfermedades laborales		SI		
21	Realizar asesoría y asistencia técnica legal por parte de la ARL Positiva para accidentes Graves y/o mortales y seguimiento a recomendaciones de las investigaciones derivadas por AT Grave y/o Mortal.				SI
22	Realizar el reporte y la investigación de accidentes de trabajo				SI
23	Realizar el diagnostico de condiciones salud				SI
24	Realizar el informe de ausentismo				SI

⁴ 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.*

No.	DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES	Primer Trimestre Planeado	Segundo Trimestre Planeado	Tercer Trimestre Planeado	Cuarto Trimestre Planeado
25	Medición de Indicadores (Frecuencia, Severidad, I.L.I.) de Incidentes, Accidentes Laborales y Enfermedad Profesional.				SI
26	Revisión de Actividades de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de las Sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.				SI
27	Realizar la actualización de la Matriz identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos del Supercade Engativa.		SI		
28	Medición de los Niveles de Iluminación. Mínimo 10 puntos por sede o centro de trabajo de cada empresa, se realizará de acuerdo a los resultados de la matriz de riesgo.			SI	
29	Diseñar e implementar programa de orden y aseo				SI
30	Desarrollo de Programa de Riesgo Químico para la sede de Imprenta y Archivo				SI
31	Elaboración de Protocolo de Riesgo Público, para la Subdirección de Seguimiento a la Inspección de Vigilancia y Control, la Dirección Distrital del Sistema de Servicio a la Ciudadanía y la Oficina de Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la paz y la Reconciliación.			SI	
32	Desarrollo de Programa de Riesgo Biológico para la sede de Archivo.			SI	
33	Realizar acompañamiento al Plan estratégico de Seguridad Vial - Pilar comportamiento Humano.				SI
34	Instructivos de Trabajo Seguro (Programa de protección contra caídas)				SI
35	Elaboración del guion, ejecución y evaluación de simulacro Distrital			SI	
36	Entregar elementos en materia de seguridad (Botiquines, soportes de monitor, reposapiés, camillas, sillas de ruedas, señalización, dotación de brigadistas, radios, megáfonos, pad mouse, entre otros)			SI	SI
37	Adquirir y entregar elementos de protección personal			SI	
38	Inspecciones para Teletrabajo				SI
39	Seguimiento a recomendaciones de las Inspecciones a puestos de trabajo (De acuerdo a necesidad).			SI	
40	Inspecciones Planeadas. - (SST y COPASST)				SI
41	Celebración del día Mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo		SI		
42	Celebración del día Mundial Sin Tabaco		SI		
43	Celebración del día Mundial del Donante de Sangre		SI		
44	Concurso que tanto sabes de SST		SI		
45	Participación en la Investigación de accidentes de trabajo.				SI
46	Realizar el Plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias del Supercade Engativa.	SI			
47	Revisión de Planes de prevención y respuesta ante emergencia de las Sedes.				SI
48	Revisión con Bomberos del PPPRE de los CADES.				SI
49	Entrega de Dotación de Brigadas de Emergencia	SI			

No.	DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES	Primer Trimestre Planeado	Segundo Trimestre Planeado	Tercer Trimestre Planeado	Cuarto Trimestre Planeado
50	Encuesta de para verificación de Formación de Brigadas.	SI			
51	Diseñar el programa de capacitación y entrenamiento SST		SI		
52	Realizar jornada de Inducción SST	SI			
53	Capacitación a los miembros del Comité de Convivencia Laboral				SI
54	Capacitación a los miembros del COPASST				SI
55	Capacitación a los miembros del Comité del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.				No
56	Formación y entrenamiento a la Brigada Integral de Emergencias de la entidad, incluye pista.			SI	
57	Capacitación al Sistema Comando de Incidentes				SI
58	Formación en técnicas de habilidad en seguridad vial en zona urbana y rural a conductores de la planta de personal Convenio SENA: 84730003 - Servicio y atención al usuario de transporte individual. 84720026 - Fundamentos teórico-prácticos para el alistamiento de vehículos automotores de transporte de pasajeros. 84730056 - Manejo defensivo de vehículos automotores. 84720108 - Competencias Ciudadanas en la seguridad vial. 22620439 - Atención primaria básica en situaciones de riesgo. 22620414 - Avanzado Trabajo en Alturas. 11110098 - Excel Intermedio.				SI
59	Formación de líderes en pausas activas			SI	
60	Talleres en riesgo psicosocial acorde al contexto de la organización				SI
		6	11	13	31
		10,00%	18,00%	21,00%	51,00%

CUMPLIMIENTO⁵

Gestión Desarrollada:

	Actividades Desarrolladas	Cumplimiento	Actividades Planeadas	Cumplimiento
TRIMESTRE 1	6	10%	6	10%
TRIMESTRE 2	11	18%	11	18%
TRIMESTRE 3	13	21%	13	21%
TRIMESTRE 4	30	49%	31	51%

Cumplimiento	98.4%		100%
---------------------	--------------	--	-------------

⁵ 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.

7 EVALUACION ESTANDARES MINIMOS.⁶

En cumplimiento de la resolución 1111 de 2017 se realiza el seguimiento de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el trabajo para la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá generando una calificación del **78.25**, para lo cual se genera una valoración de Moderadamente Aceptable y se garantiza el plan de mejora en las actividades del plan de trabajo 2018.

DESCRIPCION	ESTANDAR	RESULTADO	%
RECURSOS	10	10	100%
GESTION INTEGRAL SG-SST	15	14	93%
GESTION DE LA SALUD	20	13	65%
GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	30	27,5	92%
GESTION DE AMENAZAS	10	10	100%
VERIFICAICION DEL SG-SST	5	3,75	75%
MEJORAMIENTO	10	0	0%
TOTAL	100	78,25	78%

8 ACTIVIDADES DESARROLLADAS

8.1 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DEL RIESGO⁷

Para 201 se realizaron las actualizaciones⁸ de las matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos para las 39 sedes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., dentro de las cuales se realizó la Matriz de identificación de peligro y valoración de riesgo y el plan de prevención, preparación y respuesta del Super CADE Engativa, se socializaron con los coordinadores de las Sedes, a continuación, donde la mayor parte de riesgos se evidencian los siguientes riesgos por sedes:

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: 8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.

⁸ 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.

SEDE MANZANA LIEVANO

1. Riesgo Biomecánico: Movimientos repetitivos, posturas, manipulación de cargas
2. Riesgo Físico: Iluminación, Temperaturas
3. Riesgo De Seguridad: Eléctrico, Público, Tecnológico, locativo, trabajo en altura
4. Riesgo Psicosocial: Contenido de la Tarea
5. Riesgo Biológico: Virus y Bacterias
6. Riesgo Químico: Polvo, líquidos, gases, humos

SEDE ARCHIVO

1. Riesgo Biomecánico: Tiempos prolongados sentados, Movimientos repetitivos, Levantamiento de cargas, Tiempos prolongados de pie.
2. Riesgo Biológico: Virus y Bacterias
3. Riesgo De Seguridad: Mecánico, Público, Locativo, eléctrico, tecnológico
4. Riesgo Psicosocial: Realizar varias tareas al tiempo
5. Riesgo Físico: temperaturas, ruido, iluminación
6. Riesgo Químico: Líquidos, polvos, vapores, gases

SEDE IMPRENTA

1. Riesgo De Seguridad: Mecánico, Locativo, Eléctrico, Tecnológico
2. Riesgo Biomecánico: Movimiento Repetitivos, Posturas, manipulación de cargas
3. Riesgo Químico: Líquidos, Polvos, Vapores, Gases y sustancias químicas.

4. Riesgo Psicosocial: Realizar varias tareas al mismo tiempo

5. Riesgo Físico: Ruido, iluminación

6. Riesgo Biológico: Virus y Bacterias

RED CADE: SUPERCADDES / CADES

1. Riesgo De Seguridad: Tecnológico, Público, Eléctrico, Locativo

2. Riesgo Biológico: Virus y Bacterias

3. Riesgo Físico: Iluminación, Temperaturas, Ruido

4. Riesgo Psicosocial: Contenido de la tarea, Carga Mental, Realizar diversas tareas al mismo tiempo

5. Riesgo Biomecánico: Movimientos Repetitivos, Posturas

6. Riesgo Químico: Manipulación de Sustancias Químicas.

CENTROS LOCALES DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS

1. Riesgo Psicosocial: Contenido de la tarea, Carga Mental, Realizar diversas tareas al mismo tiempo

2. Riesgo Biomecánico: Movimientos Repetitivos, Posturas

3. Riesgo De Seguridad: Público, Eléctrico, Locativo, Tecnológico

4. Riesgo Biológico: Virus y Bacterias

5. Riesgo Físico: Iluminación, Temperaturas, Ruido

6. Riesgo Químico: Líquidos, polvo, gases, humos.

SEDE CENTRO MEMORIA

1. Riesgo Psicosocial: Contenido de la tarea, Carga Mental, Realizar diversas tareas al mismo tiempo

2. Riesgo Biomecánico: Movimientos Repetitivos, Posturas

3. Riesgo De Seguridad: Público, Eléctrico, Locativo, Tecnológico

4. Riesgo Biológico: Virus, Bacterias y vectores.

5. Riesgo Físico: Iluminación, Temperaturas, Ruido

8.2 PROGRAMAS ARL

PROGRAMAS	N° ACTIVIDADES (HORAS) PLANEADAS	N° ACTIVIDADES (HORAS) EJECUTADAS	% CUMPLIMIENTO
PROGRAMA ESTRUCTURA EMPRESARIAL	166	166	100%
PROGRAMA PREPARACIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIA	320	320	100%
PROGRAMA DE PREVENCIÓN U PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL	268	268	100%
PROGRAMA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	126	126	100%
PROGRAMA GESTIÓN PARA EL CONTROL DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	552	552	100%
PROGRAMA PARA LA GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES	1072	1048	97.8%
PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	592	592	100%

Las horas faltantes por ejecutar del programa para la gestión en la prevención de enfermedades profesionales son porque en el mes de diciembre la asesora renuncia y como estaban con cierre de gestión no se asignó un nuevo recurso.

8.3 MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

8.3.1 AUSENTISMO⁹

Se desarrollo 2 informes de ausentismo para los semestres de la vigencia con los siguientes resultados:

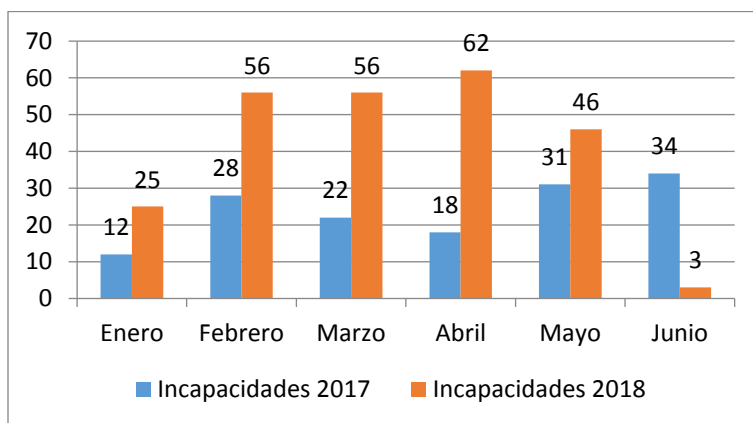
8.3.1.1 Primer semestre:

Para el primer semestre se generaron 248 registros de incapacidad de primera vez (más 3 prórrogas), con los siguientes motivos:

- Enfermedad General:	220
- Enfermedad Profesional	1
- Accidentes de Trabajo:	7
- Licencias de Maternidad:	0
- Licencias de Paternidad:	3
- Sin Registro:	<u>17</u>
TOTAL	248

8.3.1.1.1 Incapacidades

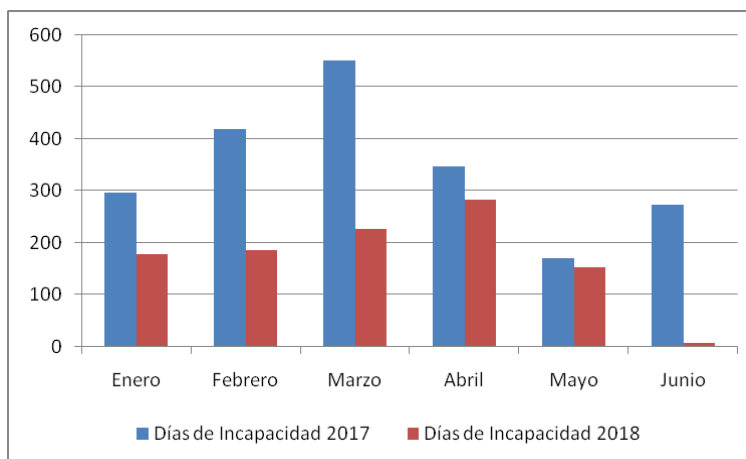
Ilustración 1. Total de Registros de Incapacidad por Mes –primer semestre años 2017 – 18



En la Ilustración N°1 se observa el total de incapacidades registradas por mes durante el primer semestre de los años 2017 y 2018. El comparativo con el año anterior muestra aumento importante del número de incapacidades, excepto para el mes de junio.

Ilustración 2. Total de Días de Incapacidad por Mes –primer semestre años 2017 – 18

⁹ 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.



En la Ilustración N°2 se observa el total de días de incapacidad registrados por mes durante el primer semestre de los años 2017 y 2018. El comparativo con el año anterior, al contrario de la Ilustración N° 1, muestra una disminución importante en el número de días de incapacidad.

El 65,2% de las incapacidades y el 52% de los días de incapacidad por causa médica, se presentan en funcionarios ubicados en la Manzana Liévano. No se registraron causas legales en el periodo evaluado. El 19,3% de los casos no tiene identificada la sede a la cual pertenecen los funcionarios incapacitados.

8.3.1.1.2 Distribución del Ausentismo por Sexo

El ausentismo de causa médica y legal evaluado en el año 2018, fue mayor en las mujeres que en los hombres (70,2% de las incapacidades por Enfermedad General correspondieron a las mujeres y el 29,8% a los hombres), tanto en números absolutos como en proporción, teniendo en cuenta que del total de trabajadores a mitad de periodo -357- (archivo Excel PLANTA_SECRETARIA GENERAL_31052017), 174 eran mujeres (48,7%) y 183 eran hombres (51,3%).

8.3.1.1.3 Costos del Ausentismo, por Tipo de Contingencia

TIPO DE CONTINGENCIA	COSTO DEL AUSENTISMO ASUMIDO POR LA ENTIDAD
Enfermedad General	\$ 31.998.096 (corresponde a los 2 primeros días)
ATEL	\$ 477.655 (Correspondiente al día del ATEL)
Total	\$ 32.475.751
*Las Licencias de Maternidad y Paternidad son asumidas en su totalidad por la E.P.S	

Durante el año, la entidad pagó \$ 5`333.016 promedio mes por incapacidades Médicas (EG-ATEL).

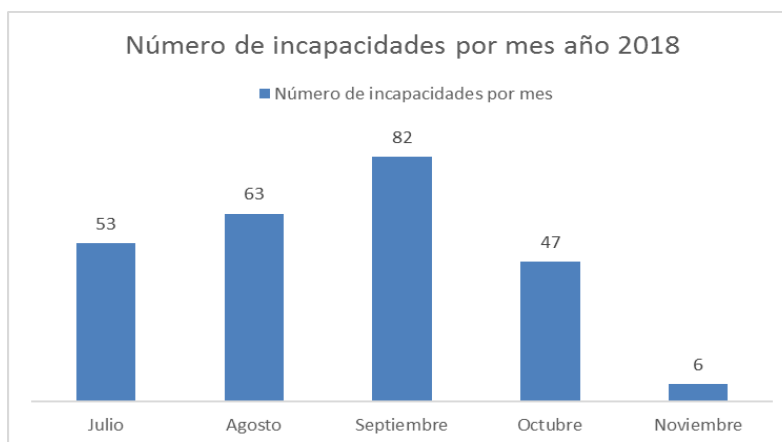
8.3.1.2 Segundo semestre:

Para el segundo semestre se generaron un total de 250 registros de incapacidad, con los siguientes motivos (variables):

- Enfermedad General:	235
- Accidentes de Trabajo:	14
- Licencias de Maternidad:	1
- Licencias de Paternidad:	0
- Sin Registro:	<u>4</u>
TOTAL	254

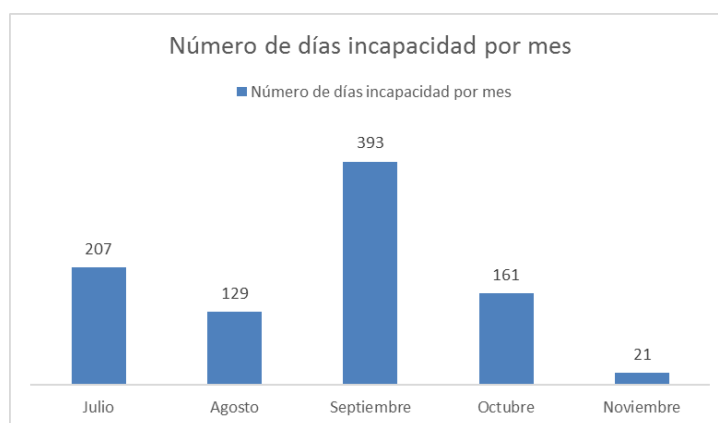
8.3.1.2.1 Incapacidades

Ilustración 1. Total de Registros de Incapacidad por Mes –primer semestre años 2017 – 18



En la Ilustración N°1 se observa el total de incapacidades registradas por mes durante el segundo semestre del año 2018. No se realiza comparativo con año anterior, ya que solo se cuentan con datos del año 2018. Se observa tendencia al aumento del número de incapacidades en la medida en que avanza el alcanzando su nivel más alto en el mes de septiembre, cayendo de manera progresiva hacia el mes de noviembre. En el mes de diciembre, no se reportan datos.

Ilustración 2. Número de días de incapacidad por mes.



En la Ilustración N°2 se observa el total de días de incapacidad registrados por mes durante el segundo semestre del año 2018. No se realiza comparativo con año anterior, ya que solo se cuentan con datos del año 2018. Se observa que el número total de días de incapacidad se comporta igual que el número de incapacidades, siendo mayor el número de días de incapacidad en el mes de

septiembre, por lo que en la siguiente ilustración se presenta el número promedio de días de incapacidad.

8.3.1.2.2 Distribución del Ausentismo por sexo

El ausentismo de causa médica y legal es mayor en las mujeres que en los hombres (ver tabla 6), tanto en números absolutos como en proporción, teniendo en cuenta que del total de trabajadores a mitad de periodo -165- (archivo Excel PLANTA_SECRETARIA_GENERAL_31052017), 126 son mujeres (76,4%) y 39 son hombres (23,6%).

Es así como el 68,9% de las incapacidades por Enfermedad General corresponden a las mujeres y el 31,1% a los hombres.

8.3.1.2.3 Costos del Ausentismo, por Tipo de Contingencia

Tipo de Contingencia	Costo del Ausentismo asumido por la entidad
Enfermedad General	\$30.260.271.00 (corresponde a los 2 primeros días)
ATEL	\$ 972.157.00 (Correspondiente al día del ATEL)
Total	\$ 31.232.428
*Las Licencias de Maternidad y Paternidad son asumidas en su totalidad por la E.P.S	

8.3.2 MESAS LABORALES

Durante el año 2018, Se realizaron tres (3) mesas laborales en las siguientes fechas: 26 de abril, 11 de julio y 01 de noviembre de 2018, lo anterior con el fin de revisar y gestionar los casos relacionados con Accidentes laborales y enfermedades laborales ALEL, éstas mesas laborales se realizaron con el acompañamiento de la Doctora Margarita Castelblanco – Médica Laboral del área de Bogotá micro gestión de la Sucursal Bogotá Corredores, Ejecutiva Integral de Servicios asignada a la entidad de Positiva Arl, Medico Especialista de JLT – intermediación de Seguros y el Líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Mario Alexander Lanza Bustos).

Es importante destacar que a la fecha la entidad cuenta con catorce (14) enfermedades calificadas de origen laboral, cuyos Dx más representativos se encuentran relacionados con desórdenes musculo esqueléticos y uno (1) está relacionado con la esfera mental.

Adicionalmente a lo largo del año 2018, se presentaron veintinueve (29) accidentes laborales, dos (2) de ellos fueron accidentes graves (fractura de radio de extremidad superior) de la servidora Sandra Milena Acebedo - Profesional Especializado de la Dirección Distrital de Relaciones Internacionales y Francia Figueroa Solano – Profesional Especializado de la Oficina Consejería de Comunicaciones; por cuanto se realizó todo el trámite descrito en la Resolución 1401 de 2007 “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.

8.3.3 PROGRAMA DE REINTEGRO Y REHABILITACIÓN¹⁰

Para la vigencia 2018 se adoptó la guía de rehabilitación integral y reintegro laboral con codificación No. 4232000-SG-071 la cual fue asesorada por la Doctora Laura Estupiñan asesora médica laboral de Positiva ARL, cuyo alcance está dirigido a todos los colaboradores de la Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá, con algún tipo de discapacidad reportada al área de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, en aras de proteger su la integridad física, mental y social.

En la actualidad en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá se tienen 12 Servidores(as) Públicos(as) en condición de discapacidad y 9 Servidores(as) Públicos(as) con calificación de origen de Enfermedad Laboral.

8.4 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

8.4.1 PVE OSTEOMUSCULAR

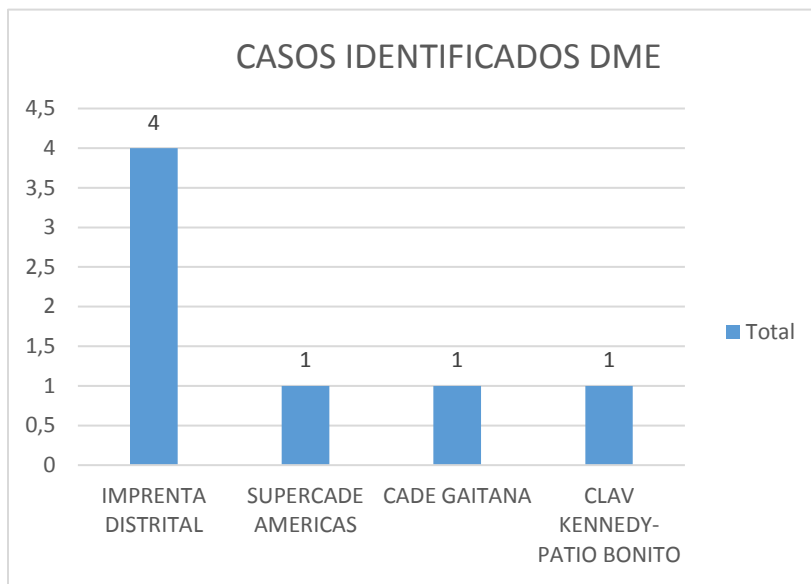
En marco a la implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular, durante el año 2018, se contó con la asesoría y asistencia técnica de Katherine García Manotas- Profesional Fisioterapeuta Especializada en Salud Ocupacional, por cuanto a continuación se describen las actividades realizadas en diferentes sedes y dependencias de la entidad a lo largo del año en mención:

1. Actualización del documento del Programa de Vigilancia epidemiológica para desordenes musculo esqueléticos.
2. Seguimiento a 5 casos especiales de Salud y se tiene para la vigencia 2019 4 casos adicionales para revisión.
3. Se realiza el seguimiento a condición de salud y recomendaciones médicas a casos de salud especial, clasificados como riesgo alto resultado del SIN-DME.
4. Sensibilización Higiene postural en la sede Imprenta.
5. Se realiza Inspección de Puesto de Trabajo + SIN DME a las servidoras: Luz Miriam Morera Carmen Ampudia, Maria Margarita Alfonso y Ana Marlene Galindo.
6. Se realiza visita de seguimiento a recomendaciones de IPT a las sedes Supercade suba, CADE suba y gaitana, CLAV gaitana, SuperCADE Américas, CADE y CLAV Patio Bonito, Manzana Liévano y sede Alterna Restrepo.

¹⁰ 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.

La entidad ha identificado 7 servidores con diagnósticos en Desorden Musculo Esqueléticos en las sedes:

- SUPERADE AMÉRICAS
- CADE SUBA,
- CLAV PATIO BONITO
- IMPRENTA DISTRITAL.



8.4.1.1 PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS.



Fuente: Documento Informe Actividades DME 2017 Positiva Arl

Se realiza formación de líderes en pausas activas nombrados en las diferentes sedes/áreas de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se realiza la revisión y ajuste de base de datos de los líderes, consolidando un grupo de 68 líderes para desarrollar el programa.

Para las dependencias que no tenían líderes, se realizó la convocatoria y capacitación para la escuela de los primeros líderes, las cuales fueron en las fechas 8,9 y 11 de mayo de 2018. Con las siguientes temáticas:

- 1- Presentación, descripción y fases de implementación del Programa de Pausas Activas.
- 2- Niveles de responsabilidad (Dirección de Talento Humano, jefes de dependencia, Líderes de Procedimientos).
- 3- Rutinas.

Se actualiza el documento Programa de Pausas Activas el cual incluye rutinas de ejercicios convencionales, ejercicios en parejas y dinámicas grupales.

El programa se dividió en las siguientes fases:

FASE 1. SELECCIÓN DE LÍDERES.

Se realizó selección de servidores por cada sede y dependencia, con el fin de conformar el equipo de líderes de pausas activas de la Secretaria General de la Alcaldía mayor de Bogotá.



FASE 2. FORMACIÓN A LÍDERES EN PAUSAS ACTIVAS.

Archivo Distrital de Bogotá, D.C., Duración de tres (3) sesiones de 7:00 a.m. a 9:00 a.m.

Con el fin de dar a conocer el programa y brindarles las herramientas necesarias para el desarrollo de su tarea como líder.

FASE 3. INTERVENCIÓN DE LÍDERES DE ÁREA.

Los líderes de cada área aplicarán las rutinas con los trabajadores suspendiendo las labores por periodos máximos de 10 minutos. Registrarán en un archivo digital de control de participación de pausas activas; las cuales serán enviadas por correo electrónico los 5 primeros días de cada mes.

Se entregarán (3) rutinas de ejercicios convencionales, cuya realización amenizarán con música.

Una vez a la semana se realizarán rutinas con ejercicios en parejas y una pausa activa de dinámica grupal.



Se realiza seguimiento mensual a la realización de las pausas activas en cada sede/área de la entidad, en el cual se conoce la realización de las pausas por parte de los líderes y la participación de los demás colaboradores, así como también los inconvenientes presentados para realizarlas. Cada 2 meses se premia al líder con mayor participación de colaboradores y cumplimiento en la realización de las pausas activas, por parte de la entidad.

Actividad	Servidor(as) Públicos(as).	Porcentaje.
Líderes PAUSAS ACTIVAS	68	100%
Líderes que enviaron el control de participación.	27	40%
Número de Líderes que no enviaron el control de participación.	41	60%

Se realiza entrega de kit elementos ergonómicos para prevención osteomuscular que será usado por los líderes en el desarrollo de los ejercicios en las pausas Activas.

8.4.1 PVE PSICOSOCIAL

POBLACIÓN ENCUESTADA: Para la realización la presente evaluación de factores de riesgo psicosocial se aplicó la batería a 360 servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (vinculados del 01-01-2017 al 31-12-2017).

-RESPONSABLE DE APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN: para el proceso la Psicóloga Especialista en SO: Sandra Patricia Ramírez Rojas con licencia vigente fue la responsable de la aplicación, interpretación y análisis de la información, de acuerdo a los requisitos de la normatividad como profesional idóneo para tal fin.

INSTRUMENTOS APLICADOS: La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: “Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales o externos a la Entidad y las condiciones individuales o características intrínsecas al servidor público, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”; Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extra laborales e individuales.

FICHA TÉCNICA DE LA BATERÍA

NOMBRE	Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial	
AUTORES	Ministerio de Protección Social –Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad y Riesgos Profesionales Julio 2010	
POBLACIÓN	Trabajadores afiliados al SGRL	
FORMA INTRALABORAL	Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen negativamente en la salud y bienestar	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas del Trabajo • Control • Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo • Recompensa
FORMA EXTRALABORAL	Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo fuera del trabajo • Relaciones familiares • Comunicación • Situación económica • Características de la vivienda • Influencia extra laboral en el trabajo • Desplazamiento
FORMA CONDICIONES INDIVIDUALES	Aluden condiciones propias de cada trabajador (información sociodemográfica y ocupacional) que pueden modular la percepción y los efectos de los factores de riesgo intra y extralaborales	
FORMA ESTRÉS	Síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, que se distribuyen en categorías según el efecto	<ul style="list-style-type: none"> • Síntomas fisiológicos • Síntomas de comportamiento social • Síntomas intelectuales y laborales • Síntomas psicoemocionales

FORMA A

- El 18% de los evaluados se encuentran riesgo despreciable que se interpreta como: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría, serán objeto de acciones o programas de promoción.
- El 17% de los evaluados tienen riesgo bajo, no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Un 18% de los evaluados presenten riesgo medio, con este nivel de riesgo se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones

- El 27% de los evaluados tienen niveles de riesgo Alto, nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren ser asociadas con los resultados del nivel de estrés para determinar si este grupo poblacional requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico.
- El 4% de los evaluados se encuentran riesgo psicosocial muy Alto nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren ser asociadas con los resultados del nivel de estrés para determinar si este grupo poblacional requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

DIMENSIONES - FACTORES PROTECTORES

- La dimensión relaciones familiares. Representa una condición de sin riesgo del 75%, 18% riesgo bajo, riesgo medio 4%, riesgo alto el 3% y en riesgo muy alto el 0%. Lo que indica que las relaciones humanas en ambientes familiares no son afectadas por las situaciones o condiciones laborales de los servidores públicos.

DIMENSIONES – RIESGO ALTO / MUY ALTO – INTERVENCION INMEDIATA

- La dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda. Representa una condición de sin riesgo del 12%, 11 % riesgo bajo, riesgo medio 16%, riesgo alto el 21% y en riesgo muy alto el 40%, de los servidores públicos lo cual indica que las condiciones en que estos realizan el traslado desde su casa al lugar de trabajo genera incomodidad, alteración emocional y aumento de estrés.
- La dimensión característica de la vivienda y de su entorno. Representa una condición de sin riesgo del 20%, 21% riesgo bajo, riesgo medio 11%, riesgo alto el 31% y en riesgo muy alto el 17%, de la población lo que indica que para este grupo poblacional las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del servidor público y de su grupo familiar son buenas.

DIMENSIONES – RIESGO MEDIO – INTERVENCION PROGRAMADA

- La dimensión tiempo fuera del trabajo. Representa un factor de sin riesgo del 12%, 28% riesgo bajo, riesgo medio 20%, riesgo alto el 21% y en riesgo muy alto el 19%, de la población lo que indica que este el tiempo que el servidor público dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio se ve disminuido a razón de sus actividades laborales importante observar las condiciones e implementar acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

DIMENSIONES – RIESGO CONTROLADO – BAJO O SIN RIESGO

- La dimensión comunicación y relaciones interpersonales. Representa una condición de sin riesgo del 29%, 29% riesgo bajo, riesgo medio 17%, riesgo alto el 16% y en riesgo muy alto el 9%. De la población, esto indica que las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos, para un grupo poblacional son buenas y para el otro son deficientes.
- La dimensión situación económica del grupo familiar. Representa una condición de sin riesgo del 27%, 26% riesgo bajo, 15% riesgo medio, 19% riesgo alto y 13% riesgo muy

alto lo cual sugiere que la disponibilidad de medios económicos para que el servidor público y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos es suficiente.

- La dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Representa una condición de sin riesgo del 35%, 12% riesgo bajo, riesgo medio 20%, riesgo alto el 18% y en riesgo muy alto el 15%, de la población, lo que indica que las exigencias de los roles familiares y personales no influyen en el bienestar y en la actividad laboral de la mayoría de servidores públicos.

FORMA B

- El 13% de los evaluados se encuentran riesgo despreciable que se interpreta como: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría, serán objeto de acciones o programas de promoción.
- El 25% de los evaluados tienen riesgo bajo, no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Un 26% de los evaluados presenten riesgo medio, con este nivel de riesgo se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones
- El 14% de los evaluados tienen niveles de riesgo Alto, nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren ser asociadas con los resultados del nivel de estrés para determinar si este grupo poblacional requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico.
- El 22% de los evaluados se encuentran riesgo psicosocial muy Alto nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren ser asociadas con los resultados del nivel de estrés para determinar si este grupo poblacional requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

DIMENSIONES - FACTORES PROTECTORES

- La dimensión relaciones familiares. Representa una condición de sin riesgo del 72%, 21% riesgo bajo, riesgo medio 3%, riesgo alto el 3% y en riesgo muy alto el 1%. Lo que indica que las relaciones humanas en ambientes familiares no son afectadas por las situaciones o condiciones laborales de los servidores públicos.

DIMENSIONES – RIESGO ALTO / MUY ALTO – INTERVENCION INMEDIATA

- La dimensión desplazamiento vivienda trabajo vivienda. Representa una condición de sin riesgo del 11%, 11 % riesgo bajo, riesgo medio 13%, riesgo alto el 28% y en riesgo muy alto el 37%, de los servidores públicos lo cual indica que las condiciones en que estos realizan el traslado desde su casa al lugar de trabajo genera incomodidad, alteración emocional y aumento de estrés.

- La dimensión característica de la vivienda y de su entorno. Representa una condición de sin riesgo del 11%, 18% riesgo bajo, riesgo medio 22%, riesgo alto el 32% y en riesgo muy alto el 17%, de la población lo que indica que para este grupo poblacional las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del servidor público y de su grupo familiar son inadecuadas.

DIMENSIONES – RIESGO MEDIO – INTERVENCION PROGRAMADA

- La dimensión tiempo fuera del trabajo. Representa un factor de sin riesgo del 12%, 23% riesgo bajo, riesgo medio 23%, riesgo alto el 18% y en riesgo muy alto el 24%, de la población lo que indica que este el tiempo que el servidor público dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio se ve disminuido a razón de sus actividades laborales importante observar las condiciones e implementar acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- La dimensión situación económica del grupo familiar. Representa una condición de sin riesgo del 16%, 9% riesgo bajo, 30% riesgo medio, 16% riesgo alto y 29% riesgo muy alto lo cual sugiere que la disponibilidad de medios económicos para que el servidor público y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos es suficiente de forma ocasional.
- DIMENSIONES – RIESGO CONTROLADO – BAJO O SIN RIESGO
- La dimensión comunicación y relaciones interpersonales. Representa una condición de sin riesgo del 31%, 27% riesgo bajo, riesgo medio 23%, riesgo alto el 10% y en riesgo muy alto el 9%. De la población, esto indica que las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos, para un grupo poblacional son buenas.
- La dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Representa una condición de sin riesgo del 37%, 22% riesgo bajo, riesgo medio 20%, riesgo alto el 12% y en riesgo muy alto el 9%, de la población, lo que indica que las exigencias de los roles familiares y personales no influyen en el bienestar y en la actividad laboral de la mayoría de servidores públicos.

CONCLUSIONES

- La población participante en la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial fue un total de 360 servidores públicos.
- Se identificó que para la mayoría de la población de servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor De Bogotá D.C (vinculados del 01-01-2017 al 31-12-2017), tanto la forma A y B califican en su mayor proporción en los niveles de riesgo: despreciable y bajo. Lo anterior amerita continuar con un programa de Gestión en Prevención al Riesgo; las estrategias deben estar enfocadas a los Dominios y Dimensiones que se identificaron como fuentes de riesgo por parte de los servidores públicos.
- Los Servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor De Bogotá D.C (vinculados del 01-01-2017 al 31-12-2017). consideran los factores de riesgo psicosocial extra laboral como fuentes de factor protector: Relaciones Familiares tanto en la forma A como en la forma B.

- Se evidencia la necesidad apremiante de iniciar un programa de control y manejo de estrés para el personal forma A y B ya que existe una condición caracterizada por la presencia de síntomas asociados al estrés relacionada en los niveles de riesgo: alto, muy alto y medio; por ende el impacto puede ser perjudicial; la frecuencia y cantidad de síntomas están teniendo una incidencia negativa sobre la salud de los servidores públicos.
- Los servidores públicos cuentan con factores protectores (Características personales o elementos del ambiente capaces de disminuir los efectos negativos que el estrés, las enfermedades o aspectos intrínsecos al trabajo pueden tener sobre la salud y el bienestar) individuales inteligencia emocional y relaciones familiares; organizacionales: Relación con los colaboradores
- Divulgar a la alta Dirección de la Entidad, los principales resultados del estudio para definir los planes de acción y asegurar el compromiso con la intervención, a la vez recibir retroalimentación sobre la evaluación en la estimación de los riesgos psicosociales que hacen los servidores públicos de la Entidad.
- No se presenta en ningún factor de riesgo psicolaboral Riesgo Alto o muy Alto que supere el 50% de la población encuestada, por lo cual de acuerdo a los criterios establecidos en la Resolución 2646/08, no se hace viable la implementación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.
- Se recomienda la implementación de un PROGRAMA DE GESTION EN PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, para aquellos dominios susceptibles a intervención que permita el análisis de variables específicas con esta estimación y la delimitación de acciones de prevención y control para dichos factores y sus efectos, además de las enfermedades que pueden asociarse en su aparición con respuestas de estrés ocupacional.

RECOMENDACIONES

- Mantener informados a los servidores públicos sobre los planes de acción y avance de los objetivos establecidos así como de las dificultades encontradas y estrategias para superarlas.
- Realizar una Actualización de esta evaluación anualmente, donde se recopilen los avances en los planes de intervención y los cambios administrativos, locativos o de infraestructura, que puedan afectar de forma significativa los hallazgos de la presente evaluación. para generar y mantener la confianza con el proceso y legitimar un nuevo diagnóstico.
- Implementar programa de prevención y control de estrés que brinde a los servidores públicos de la Entidad herramientas teóricas y prácticas para el adecuado manejo individual del estrés generado por las múltiples actividades que se desarrollan tanto a nivel familiar, personal y laboral, específicamente para la población vulnerable identificada en el proceso de evaluación.

8.5 JORNADAS DE PROMOCIÓN

8.5.1 DONACIÓN DE SANGRE

En el año 2018, se realizaron dos (2) jornadas de Donación de Sangre en las siguientes fechas: 12 de marzo con un total de inscritos de 19 servidores públicos y contratistas. La segunda jornada de donación de sangre se realizó el día 14 de junio con un total de inscritos de 39 servidores públicos y contratistas por la cual todos cumplieron los requisitos para donar sangre. Con el apoyo del Instituto Distrital de Ciencias, Biotecnología e innovación en Salud y la fundación Hemolife.



8.5.2 CARDIOVASCULAR

En la vigencia 2018, se realizó el 3 valoraciones cardiovasculares y 1 valoración deportiva

VALORACIÓN	SEDE	SERVIDORES
CARDIOVASCULAR	CADE RAFAEL URIBE URIBE	11
CARDIOVASCULAR	SUPERCADE CAD	19
CARDIOVASCULAR	IMPRENTA DISTRITAL	17
DEPORTIVA	MANZANA LIEVANO	19

8.6 EXÁMENES MEDICOS OCUPACIONALES¹¹

En pro de garantizar el seguimiento a la salud de los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y garantizar la resolución 2346 de 2007 “por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”

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.

Se continua con el proveedor Bienestar y Salud Empresarial S.A.S., hasta el mes de septiembre de 2018 y se realiza la contratación del proveedor GRUPO LABORAL S.A.S., quien genera los procesos de Exámenes Ocupacionales de Ingreso, periódicos, de retiro, post-incapacidad y cambio de cargo hasta el mes de diciembre.

Los exámenes desarrollados en 2018 son:

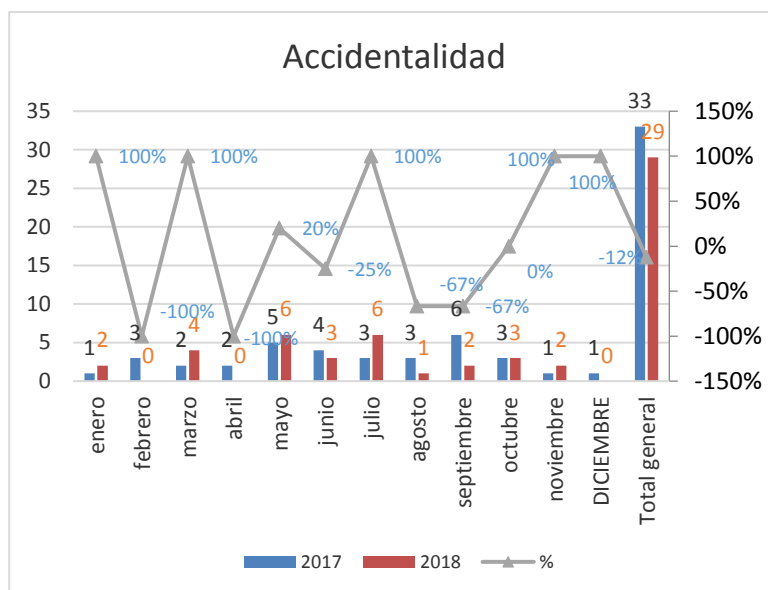
Examen Ocupacional	Servidores Públicos.
Ingreso	127
Periódico	469
Retiro	33
Post-Incapacidad	1
Cambio de Cargo	0

8.7 SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

8.7.1 ACCIDENTALIDAD

Se tiene el siguiente reporte de Accidentalidad de enero a diciembre de 2018:

MES	Total
enero	2
febrero	0
marzo	4
abril	0
mayo	6
junio	4
julio	6
septiembre	2
octubre	3
noviembre	2
Diciembre	0
Total general	29



Se evidencian 29 accidentes a nivel distrital con una reducción del 12%¹² a comparación de la vigencia

Denominación del empleo/ cargo	Total
Auxiliar Administrativo	11
Auxiliar de Servicios Generales	2
Contratista	4
Profesional Universitario	4
Profesional Especializado	3
Técnico operativo	2
Secretaria	1
Asesora	2
Total general	29

Parte del Cuerpo Afectada	Total
Lesiones generales u otras	2
Miembros Inferiores	8
Miembros Superiores	12
Ubicaciones múltiples	9
Total general	29

8.7.2 INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES¹³

Para las investigaciones de Accidente laboral se realizaron las siguientes actividades:

- Se conformó el equipo investigador dependiendo la sede del accidente laboral
- Se desarrollaron las 29 investigaciones correspondientes a los accidentes ocurridos en 2018

8.7.3 ESTUDIOS DE HIGIENE.¹⁴

Durante la vigencia 2018 se realizaron dos mediciones de higiene:

- Se realizó 2 mediciones de Luxometría en las sedes de Archivo y C.L.A.V. Chapinero con las siguientes observaciones:

Para el C.L.A.V. Chapinero:

- Los puestos de trabajo que no cumplen con los niveles recomendados de iluminación son el 60% y se debe principalmente a que faltan luminarias para cumplir con el requerimiento de acuerdo con la tarea, hay luminarias ahorradoras que no son eficientes y luminarias fundidas.
- Se evidencia la presencia de lámparas y fluorescentes y presencia de luz natural para algunos cargos.

¹² Con la reducción se evidencia el cumplimiento del objetivo general del sistema a “Minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y los riesgos que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores y visitantes de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá”

¹³ 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.

¹⁴ 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.

- Del total de los puestos de trabajo evaluados, 6 no cumplen la condición mínima de las recomendaciones de la norma.
- En 4 de los puestos de trabajo, no cumplen la condición máxima de las recomendaciones de la norma debido a que existe exceso de luz artificial e incide en el centro del área y en los extremos con riesgo de deslumbramientos.

Para el Archivo Distrital de Bogotá.

- De los 10 puestos de trabajo medidos, 5 arroja deficiente, 1 arroja excedido y 4 cumplen con la relación a los niveles recomendados de iluminación por la normativa.
- De acuerdo a lo observado durante la realización de las mediciones y tomando como referencia los resultados obtenidos se tiene que los puestos de trabajo o áreas que reportaron niveles deficientes y excedidos presentan condiciones tales como:
- La distribución de los puestos de trabajo y/o de las luminarias no son las correctas teniendo en cuenta la ISO 8995 en los puestos que están deficiente de iluminación.
- Se encontraron luminarias apagadas.
- Se disponen de puesto de trabajo cercanos a fuentes de ingreso de luz natural el cual en algunos cuentan con persianas venecianas, pero no es suficiente para el control de ingreso de la misma.
- Se utilizan varios tipos de luz en las luminarias instaladas (luz noche y luz día).

8.7.4 INSUMOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Se realizó la entrega de los siguientes insumos:

NO.	DESCRIPCIÓN DEL BIEN O SERVICIO	ENTREGA	CANTIDAD
1	SILLA DE RUEDAS PLEGABLE,	SEDES	42
2	TABLA RÍGIDA DE INMOVILIZACIÓN ESPINAL	SEDES	82
3	DESCANSAPIES CON INCLINACIÓN AJUSTABLE ENTRE 5° A 45°,	SEDES	500
4	BOTIQUÍN PRIMEROS AUXILIOS	SEDES	54
11	MEGÁFONO DE MANO	SEDES	54
13	RADIOS PORTÁTILES DIGITALES CON PANTALLA.	BRIGADISTAS	55
15	SOPORTE DE MONITOR:	SEDES	500
21	BÁSCULA ELECTRÓNICA DE PISO	SEDES	1
22	KIT DE TENSIÓMETRO Y FONENDOSCOPIO.	SEDES	3
24	CANGURO PARA BRIGADISTA EN LONA DE COLOR ROJO	BRIGADISTAS	120
27	CHALECOS PARA BRIGADISTAS	BRIGADISTAS	118
28	CHALECOS PARA LÍDERES DE EVACUACIÓN	BRIGADISTAS	42
29	CHALECOS PARA LÍDERES SCI –NIVEL ESTRATEGICO	BRIGADISTAS	8
30	CHALECOS PARA LÍDER DE COMUNICACIÓN,	BRIGADISTAS	42

NO.	DESCRIPCIÓN DEL BIEN O SERVICIO	ENTREGA	CANTIDAD
31	CHALECOS PARA LÍDERES BRIGADISTAS,	BRIGADISTAS	42
32	PITO DE EMERGENCIA	BRIGADISTAS	125
33	PALETA PLASTICA CON LOGO PUNTO DE ENCUENTRO	SEDES	80
34	PALETA PLASTICA CON LOGO PARE O SIGA	BRIGADISTAS	94
36	CINTA DE ACORDONAMIENTO:	SEDES	24
38	CASCO CON BARBUQUEJO	BRIGADISTAS	120

8.7.5 PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO

Para la vigencia 2018 durante los meses de enero, febrero, marzo, abril por baja participación en inspecciones, de acuerdo con reportes enviados, la entidad solicita a cada sede y dependencia en el caso de la sede principal (Manzana Liévano) la selección de líderes de inspección, en los meses de Abril, Mayo y Junio, se realiza sensibilizaciones del programa de orden y aseo de acuerdo con la metodología de las 5 S, explicando el diligenciamiento del formato de inspección que maneja la entidad, así como la metodología GTC 45 ya que el objetivo de los inspectores seleccionados es que se encuentren capacitados para diligenciar la matriz valorando este riesgo. Dado lo anterior en mayo donde se realizó una gran convocatoria para sensibilizar a los líderes de inspección de las sedes se recibió el mayor número de inspecciones (32). Posteriormente el reporte de inspecciones entre los meses de junio a noviembre estuvo entre 15 a 8 reportes, teniendo una reducción en la participación de estas jornadas en los meses de octubre, noviembre de la vigencia 2018, al 13 de diciembre no se reportan inspecciones por parte de líderes de inspecciones ya que la jornada está programada para el 18 de dicho mes. Para el mes de Diciembre se valida inspecciones de Noviembre donde se incluyen dichos seguimientos a la base de datos de planes de acción, el reporte lo realizan 9 sedes y se ajustaron 7 planes de acción, así:

SEDE	Registros de participación en reportes de inspección de líderes Inspectores de SST Año 2018									
	24/11/17	22/03/18	17/04/18	22/05/18	19/06/18	17/07/18	15/08/18	18/09/18	16/10/18	20/11/18
CADE Patio Bonito	Si	Si		Si			Si	Si		
CADE Gaitana				Si						
Cade Kennedy	Si	Si		Si		Si	Si	Si		
CADE Toberín	Si			Si			Si			
CADE Servita	Si			Si						
CADE Luceros	Si			Si						
CADE Yamasá	Si			Si						
CADE Plaza de las Américas	Si			Si						
CADE Muzu	Si			Si	Si	Si				
CADE Chico	Si	Si		Si		Si	Si	Si	Si	

SEDE	Registros de participación en reportes de inspección de líderes Inspectores de SST Año 2018									
	24/11/17	22/03/18	17/04/18	22/05/18	19/06/18	17/07/18	15/08/18	18/09/18	16/10/18	20/11/18
CADE Candelaria	Si			Si						
CADE Tunal	Si			Si						
CADE Bosa		Si								
CADE la Victoria				Si						
CADE Fontibón				Si						
CADE Santa Helenita								Si	Si	Si
CADE Santa Lucia										
Supercade Engativá	Si		Si	Si	Si	Si	Si			
Supercade 20 de Julio.	Si			Si			Si			
Supercade Suba	Si		Si	Si						
Supercade Bosa	Si	Si								
Supercade Américas	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Si		Si
Supercade Calle 13		Si		Si						
Supercade CAD				Si	Si					
CLAV Rafael Uribe Uribe	Si		Si	Si	Si			Si		
CLAV Suba	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
CLAV Sevillana	Si		Si	Si	Si	Si		Si		Si
Punto Terminal	Si			Si	Si			Si		Si
CLAV Kennedy Patio bonito	Si		Si	Si	Si	Si	Si	Si		Si
CLAV Bosa			Si	Si		Si		Si		
CLAV Chapinero			Si	Si	Si	Si			Si	
CLAV Ciudad Bolívar				Si	Si	Si	Si	Si		
Centro Memoria Paz y reconciliación				Si						
Sede Alternativa piso 9	Si		Si	Si		Si				
Imprenta Distrital				Si						
Manzana Liévano (Subsecretaría corporativa)		Si		Si						
Manzana Liévano (Dirección de Talento Humano)	Si	Si	Si	Si		Si	Si		Si	Si

Registros de participación en reportes de inspección de líderes Inspectores de SST Año 2018										
SEDE	24/11/17	22/03/18	17/04/18	22/05/18	19/06/18	17/07/18	15/08/18	18/09/18	16/10/18	20/11/18
Manzana Liévano (Dirección Distrital De Calidad Del Servicio)				Si	Si	Si				

8.7.6 PROGRAMA DE RIESGO QUÍMICO

Se desarrollo el diagnostico para las sedes de Archivo e Imprenta y se generó el documento del programa, la matriz de compatibilidad y el cronograma de acción para la implementación del Sistema Globalmente Armonizado para la vigencia 2019 con las sustancias químicas que manejan estas sedes.

8.7.7 PROGRAMA DE RIESGO BIOLÓGICO

Se desarrollo el diagnóstico para las sede de Archivo se generó el documento del programa y el cronograma de acción para su implementación para la vigencia 2019, se evidencian los procedimientos que tenemos expuestos a riesgo químico, se verifican los procedimientos de bioseguridad, esquemas de vacunación, calibración de equipos y limpieza y desinfección.

8.8 SEMANA DE LA SALUD

Se realizó la semana de la salud en el mes de septiembre donde se desarrollaron las siguientes actividades:

Se desarrollaron 71 Actividades distribuidas:

SEDES	ACTIVIDADES
CLAV BOSA	1
CLAV RAFAEL URIBE URIBE	2
CADE FONTIBÓN	1
SUPERCADE 20 DE JULIO	2
SUPERCADE AMERICAS	1
SUPERCADE BOSA	1
SUPERCADE CAD	1
SUPERCADE CALLE 13	1
SUPERCADE SUBA	2
SUPERCADE AMÉRICAS	3
CENTRO DE MEMORIA PAZ Y RECONCILIACIÓN	5
IMPRENTA DISTRITAL	6
SEDE ALTERNA RESTREPO	1
SEDE ARCHIVO DE BOGOTÁ	12
SEDE PRINCIPAL - MANZANA LIEVANO	30
TODAS LAS SEDES	2
TOTAL GENERAL	71

Se desarrollaron actividades como:

ACTIVIDADES	CANTIDAD
ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN	11
CHARLAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN	10
RUMBA TERAPIA	8
SPA	7
TAMIZAJES	7
ACTIVIDAD INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL	6
ACTIVIDADES CON LA BICI	6
ACTIVIDAD FÍSICA	5
JORNADA ANTIESTRÉS	3
JORNADA DE OPTOMETRÍA	2
ANALIZADOR CUÁNTICO Y SCANNER DE PIEL	2
CONFERENCIA HÁBITOS SALUDABLES	2
ACTIVIDAD ARL	1
DONACIÓN DE SANGRE	1
TOTAL GENERAL	71

La participación promedio por día fue de 380 servidores(as) públicos(as) promedio.

8.9 PLAN DE EMERGENCIAS

8.9.1 BRIGADAS DE EMERGENCIA

Se logra convocar una brigada de emergencia conformada por 112 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 entregan los insumos para los 112 brigadistas conformado por:

- chaleco de Brigada
- Pito
- Paleta Pare y Siga
- Casco
- Gafas de Seguridad
- Canguro Botiquín de primeros auxilios.

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:

Ciclo Capacitaciones	Tema	Número de Servidores	Porcentaje de Cubrimiento
Abril (18,24,25,27) Mayo (15,16,17)	Primeros Auxilios Intermedio I y II	83	74.1%
Mayo (11)	Técnica control de Hemorragias.	12	10.7%
Agosto (27,28,30,31)	Evacuación, Búsqueda y rescate	39	34.8%
Junio (21,22)	Control de Incendio	31	27.7%
Oct (25,29,30,31)	Sistema Comando de Incidente	6	5.3%
Julio (13) Noviembre (30)	Pista de Entrenamiento Brigada de Emergencias	50	45%

8.9.2 PLANES DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.

Para los planes de emergencia se desarrollaron las siguientes actividades:

- Se actualiza el plan de emergencia basado en las observaciones de Bomberos.
- Se actualiza procedimiento de Gestión de Peligros, Riesgos y Amenazas.
- 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 por parte de 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 24 de octubre de 2017 con los siguientes resultados:

SEDE	TIEMPO DE EVACUACIÓN 2018 (minutos segundos)	N° TOTAL DE EVACUADOS 2018
MANZANA LIEVANO	9 minutos 9 segundos	364
SEDE ALTERNA EDIFICIO RESTREPO	7 minutos 47 segundos	50
IMPRESA DISTRITAL	3 minutos 02 segundos	32
ARCHIVO DE BOGOTA	3 minutos 50 segundos	162
SERVITÁ	1 minutos 14 segundos	41
CHICÓ	45 segundos	10

SEDE	TIEMPO DE EVACUACIÓN 2018 (minutos segundos)	N° TOTAL DE EVACUADOS 2018
LA VICTORIA	4 minutos 52 segundos	39
YOMASA	1 minuto 50 segundos	46
TUNAL	2 minutos 28 segundos	17
BOSA	1 minuto 20 segundos	13
KENNEDY	2 minutos	8
PLAZA AMÉRICAS	10 minutos	31
PATIO BONITO	8 minutos 58 segundos	10
FONTIBÓN	7 minutos	47
SANTA HELENITA	1 minuto 40 segundos	20
SUBA	1 minutos 53 segundos	11
GAITANA	2 minutos 32 segundos	65
MUZÚ	4 minutos 3 segundos	32
SANTA LUCÍA	56 segundos	86
CANDELARIA	2 minutos 30 segundos	34
TOBERIN	11 minutos 46 segundos	104
LUCEROS	7 minutos 6 segundos	120
SUPERCADÉ CAD	10 minutos 5 segundos	436
SUPERCADÉ AMÉRICAS	3 minutos 17 segundos	352
SUPERCADÉ SUBA	7 minutos 20 segundos	232
SUPERCADÉ BOSA	2 minutos 3 segundos	193
SUPERCADÉ CALLE 13	4 minutos 31 segundos	60
SUPERCADÉ 20 DE JULIO	5 minutos 20 segundos	209
SUPERCADÉ ENGATIVA	2 minutos	51
CLAV. CHAPINERO	7 minutos 13 segundos	254
CLAV. SEVILLANA	5 minutos 35 segundos	100
CLAV. PATIO BONITO	2 minutos	104
CLAV. SUBA	3 minutos 16 segundos	98
CLAV CIUDAD BOLIVAR	4 minutos 16 segundos	60
CLAV. RAFAEL URIBE URIBE	6 minutos 18 segundos	235
CLAV. BOSA	4 minutos 32 segundos	147

SEDE	TIEMPO DE EVACUACIÓN 2018 (minutos segundos)	N° TOTAL DE EVACUADOS 2018
PUNTO DIG. TERMINAL	8 minutos 2º segundos	10
CENTRO DE MEMORIA PAZ Y RECONCILIACIÓN	7 minutos 18 segundos	44

9 COPASST¹⁵

Se desarrollaron las reuniones mensuales del COPASST, Para los 12 meses del año, donde se desarrolló:

- Plan de trabajo 2017 -2018
- Socialización de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actividades para día internacional de la Salud y día de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actividad Día Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Actividad Día Internacional Sin Tabaco
- Actividad Día Internacional del Donante de Sangre.
- Inspecciones planeadas.

Capacitación:

- Normatividad COPASST
- Investigación de Accidentes Laborales.
- Inspecciones Planeadas.
- Revisión de Casos de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

10 INDICADORES¹⁶

Dando cumplimiento a la resolución 1111 de 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes, en su artículo 15, el cual establece que "*a partir de diciembre de 2018, para los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Estándares Mínimos las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo entre los cuales se determinarán: la severidad, frecuencia y mortalidad de los accidentes de trabajo; la prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y el ausentismo laboral*"; y el Decreto Único del Sector Trabajo No. 1072 de 2015 en sus artículos No. 2.2.4.6.19. al 2.2.4.6.21, a continuación, se

¹⁵ 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.

¹⁶ 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 auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

exponen los indicadores para medición, seguimiento y control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así:

10.1.1 ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF), ÍNDICE DE SEVERIDAD (IS) E ÍNDICE DE LESIONES INCAPACITANTES (ILI).

MES	NUMERO EMPLEADOS	N EVENTOS	HHT	N DIAS AUSENCIA	TASA	IF	IS	ILI
ENERO	604	2	1208000	3	0,33%	0,33	0,50	0,0%
FEBRERO	604	0	1208000	0	0,00%	0,00	0,00	0,0%
MARZO	604	4	1208000	34	0,66%	0,66	5,63	0,4%
ABRIL	606	0	1212000	0	0,00%	0,00	0,00	0,0%
MAYO	610	6	1220000	9	0,98%	0,98	1,48	0,1%
JUNIO	611	3	1222000	2	0,49%	0,49	0,33	0,0%
JULIO	615	6	1230000	35	0,98%	0,98	5,69	0,6%
AGOSTO	645	1	1290000	1	0,16%	0,16	0,16	0,0%
SEPTIEMBRE	669	2	1338000	0	0,30%	0,30	0,00	0,0%
OCTUBRE	679	3	1358000	20	0,44%	0,44	2,95	0,1%
NOVIEMBRE	690	2	1380000	0	0,29%	0,29	0,00	0,0%
DICIEMBRE	690	0	1380000	0	0,00%	0,00	0,00	0,0%
TOTALES	636	29	1271167	104	4,56%	4,56	16,36	7,5%

- El índice de frecuencia nos indica que por cada 100 trabajadores en un año 4,56 se nos accidentan.
- El Índice de Severidad nos indica que por cada 25.000 días trabajados se pierden 16,36 días por incapacidad.
- El índice de lesiones incapacitantes nos indica que anualmente por cada 1000 trabajadores se nos accidentan 7,5 con una posible incapacidad.

Lo que demuestra que el nivel de accidentalidad es bajo y que la Secretaría General de la alcaldía mayor de Bogotá, D.C., está cumpliendo con el objetivo trazado para su sistema el cual es: *“Desarrollar actividades de promoción y prevención que fomenten comportamientos, condiciones seguras y hábitos de vida saludables con el fin de disminuir enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo, y ausentismo en los colaboradores de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”*, y debe seguir generando actividades para disminuir o mantener esta estadística.

11 AUDITORIA EXTERNA¹⁷

¹⁷ 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.

La auditoría externa se realizó en el marco del acuerdo suscrito entre Positiva Compañía de Seguros S.A., y CUALTIS LATAMCO. mediante consultores experimentados, con titulación de Magister en Prevención de Riesgos Laborales, analiza el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para detectar oportunidades de mejora, priorizándolas con base a la idoneidad y su eficacia demostrada en organizaciones similares.

La auditoría realizada al Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ha sido realizada con el objetivo de

1. Determinar si el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es conforme con las disposiciones de referencia, ha sido implementado, se mantiene adecuadamente y es efectivo para cumplir la política y los objetivos de la organización.
2. Proporcionar información a la dirección sobre el estado de la organización y las oportunidades de mejora detectadas.

11.1 Recomendaciones¹⁸

1. Se deberá implantar de forma prioritaria un procedimiento que asegure que todos aquellos que tienen responsabilidades sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo rinden cuentas, al menos, anualmente sobre el desempeño de sus funciones, existiendo un documento que evidencie dicha rendición.
2. establezca un procedimiento adecuado para detectar aquellas situaciones que puedan surgir a lo largo del año y requieran actualizar la matriz de requisitos legales. En este procedimiento se debe especificar quien es la persona responsable de realizar esta revisión, así como con que periodicidad se deben realizar estas comprobaciones.
3. Se recomienda igualmente incluir en la Matriz de Capacitación con la que se lleva a cabo la programación anual, el dato de la duración que debe tener cada una de las capacitaciones programadas.
4. se recomienda disponer de una herramienta que permita definir fácilmente las capacitaciones que debe recibir cada trabajador a lo largo del año y en función de eso, realizar la planificación anual.
5. se recomienda el establecimiento de programas para que todo el personal tome conciencia de sus funciones y responsabilidades, incluyendo las responsabilidades legales corporativas e individuales, para asegurar que el Sistema de Gestión de la SST sirve para controlar los riesgos y minimizar las enfermedades, lesiones y otras pérdidas para la organización.
6. Se recomienda la creación de una estructura de carpetas virtuales, compartidas, únicamente por las personas responsables del SG-SST, en las que en función de las responsabilidades de cada persona, se cuente con perfil de modificación y consulta o solamente de consulta, de forma que exista un control claro de las personas que puedan modificar el contenido del archivo.
7. Se recomienda que el formato de auto reporte sea lo más sencillo posible y que en el mismo formato se pueda incluir la comunicación y la propia respuesta emitida.
8. Se recuerda que el plan de emergencia debe ir debidamente firmado y fechado.

¹⁸ 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.

9. Se propone realizar:
- Realización de luxometrías en todas las sedes para verificar que el nivel de iluminación de todos los puestos de trabajo es el adecuado.
 - Estudio de confort térmico en oficinas: se recomienda la realización de este estudio conforme a la Norma ISO 7730:2005. Ergonomía del ambiente térmico. Determinación analítica e interpretación del bienestar térmico mediante el cálculo de los índices PMV (voto medio estimado) y PPD (porcentaje estimado de insatisfechos) y los criterios de bienestar térmico local.
 - Estudio de carga física.
 - Estudio de ruido (dosimetrías en puestos de exposición). Las mediciones se deben llevar a cabo en condiciones representativas del trabajo.
 - Estudio de exposición a agentes químicos: estudiar las fichas de seguridad de los productos empleados en el área de producción (pinturas, disolventes, ...) y realizar un estudio detallado de las mediciones necesarias.
10. Para lograr una adecuada implantación del cumplimiento obligatorio de los instructivos establecidos, se recomienda que se cuente con el apoyo de la figura del Responsable de SST del centro de trabajo, servirá de enlace al Responsable del SG-SST con cada una de las sedes de la entidad y al cual se le deben asignar funciones y responsabilidades muy específicas y concretas. Dentro de estas funciones, se debe encontrar el seguimiento del adecuado cumplimiento de todas las instrucciones de trabajo existentes por parte de los colaboradores de la sede.
11. Para los Elementos de Protección Personal, una vez se disponga de las evidencias de entrega, se recomienda se instale algún aplicativo, hoja de cálculo o similar que permita cruzar los datos de: identificación del trabajador, puesto que ocupa, EPP necesarios para el puesto y EPP entregados. De esta forma se busca que, en todo momento, pueda tener la confirmación que todos los trabajadores han recibido los EPP necesarios para el puesto de trabajo que ocupan.
12. Se recomienda añadir las casillas necesarias para poder identificar la posible fecha de caducidad o revisión de un EPP en formato de entrega, así como la entrega del manual de instrucciones del EPP.
13. Resulta fundamental asegurar con la empresa encargada del servicio que se active un sistema de alertas, de forma que, en el mismo momento que se tenga información de una restricción en el puesto para un trabajador concreto, se traslade dicha información al responsable del SG-SST, logrando de esta forma, una disminución en el tiempo de respuesta de la entidad frente a estas situaciones.
14. Todos los planes de emergencia deberán contar con los planos de las instalaciones en los que se identifiquen áreas y salidas de emergencia, así como los puntos de encuentro, rutas de evacuación y ubicación de los medios de extinción y primeros auxilios. Por otro lado, se recomienda disponer de un documento por sede en el que se resuma el contenido del plan, que no deberá extenderse más de 2 o 3 páginas y servirá como soporte documental durante los procesos de inducción y reinducción de los colaboradores del centro.
15. Tanto la norma ISO 45001 como la OHSAS 18001 establecen la necesidad de la comunicación de la información pertinente a los contratistas, visitantes, servicios de respuesta ante emergencias, autoridades gubernamentales, y, cuando sea apropiado, a la comunidad local;

teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de todas las partes interesadas pertinentes y asegurándose de su implicación, según sea apropiado, en el desarrollo de la respuesta planificada.

16. Para el proceso de contratación, la SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA D.C debe realizar un procedimiento específico de coordinación de actividades en el que se tengan en cuenta las siguientes acciones:
 - a. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.
 - b. Desarrollar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.
 - c. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
 - d. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, sobre los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.
 - e. Informar a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informar a SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA D.C, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
17. La entidad debe mejorar continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para:
 - a. Aumentar el desempeño de la SST.
 - b. Promocionar una cultura que apoye al sistema de gestión de la SST.
 - c. Promocionar la participación de los trabajadores en la implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de la SST.