

## CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
Acta No. 1	30 de enero de 2025	1	Adopción

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2. OBJETIVO</b> .....	5
<b>4. NORMATIVIDAD Y LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS</b> .....	6
<b>5. DIAGNÓSTICO</b> .....	7
5.1.1. Recomendaciones para mantener el SG-SST:.....	8
5.2. Condiciones de Salud .....	10
5.2.1. Descripción sociodemográfica en el diagnóstico de condiciones de salud.....	10
5.2.1.1. Distribución por género de los trabajadores examinados.....	10
5.2.1.2 Distribución de los trabajadores por edad .....	11
5.2.1.3 Distribución de los trabajadores por estado civil .....	11
5.2.1.4. Características relacionadas con la escolaridad .....	11
5.3. Condiciones de salud .....	12
5.3.1. Índice de masa corporal.....	12
5.3.2. Actividad física o Deporte.....	12
5.3.3. Principales diagnósticos de enfermedad encontrados .....	13
5.3.4. Conclusiones del informe de condiciones de salud.....	13
5.4. Perfil sociodemográfico .....	14
<b>6. DESARROLLO DEL PLAN</b> .....	24
<b>7. CRONOGRAMA</b> .....	25
<b>8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	25



Ilustración 1 resultado por ciclo- Fuente propia.....	8
Ilustración 2. evaluaciones realizadas Fuente- , fuente Informe de condiciones de salud IPS medical.....	10
Ilustración 3 Actividad física, fuente Informe de condiciones de salud IPS medical .....	12
Ilustración 4 Variable Edad .....	14
Ilustración 5 variable Estado civil .....	15
Ilustración 6 Variable Sexo.....	15
Ilustración 7 Cabeza de hogar.....	16
Ilustración 8 Variable Personas a cargo.....	16
Ilustración 9 Variable tipo de vivienda .....	17
Ilustración 10 Variable uso del tiempo libre .....	17
Ilustración 11 Diagnostico enfermedades .....	18
Ilustración 12. Molestias más comunes.....	18
Ilustración 13. Liderazgo y relaciones en el trabajo- fuente Informe batería de riesgo psicosocial.....	20
Ilustración 14. Demandas del trabajo, fuente- Informe batería de riesgo psicosocial .....	20
Ilustración 15. Factores de riesgo extralaboral. Fuente- Informe batería de riesgo psicosocial.....	21
Ilustración 16. Niveles de estrés. Fuente- Informe batería de riesgo psicosocial ..	23

## 1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.3, del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1072 de 2015, 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”.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, contempla un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo; el cual tiene como objetivo velar por el bienestar físico, mental y social de nuestros servidores públicos y colaboradores.

Es así que, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), a través del presente plan de trabajo busca alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST para la vigencia 2025, detallando las actividades de control y la administración de riesgos identificados en las diferentes dependencias y procesos, las cuales se encuentran fundamentadas en las necesidades particulares que presenta la Entidad, las cuales fueron generadas a partir de los diferentes diagnósticos realizados en las vigencias anteriores y la vigencia 2024.

## 2. OBJETIVO.

Establecer el Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo del IDPYBA, bajo los lineamientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la normatividad legal aplicable y otros requisitos, el cual contenga las acciones tendientes a fomentar las condiciones y estilos de vida saludable, a través del control de enfermedades, accidentes e incidentes laborales y la gestión de los riesgos asociados a las actividades, el ambiente laboral y el cuidado de la salud mental de las y los servidores públicos, contratistas.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de la accidentalidad en las actividades que se realizan los contratistas y servidores públicos en fin de la misionalidad del Instituto.
- Promover una cultura de autocuidado en el entorno laboral donde la seguridad sea una prioridad intrínseca para todos los servidores públicos y contratistas.
- Medir la efectividad del cronograma del plan de trabajo mediante indicadores precisos, permitiendo una evaluación detallada de cada etapa y actividad.
- Promover la identificación de riesgos y condiciones inseguras, para la determinación de controles con el fin de mitigar los posibles impactos negativos que puedan ocasionar riesgos a la salud física y mental de las y los servidores públicos y colaboradores del IDPYBA.
- Destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 4. NORMATIVIDAD Y LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Respecto del Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo debemos tener en cuenta la siguiente normativa:

Tabla 1 Marco Normativo

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO
Ley	1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Decreto	93 de 1998	Por el cual se adopta el plan nacional para la prevención y atención de desastres
Decreto	1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” – Capítulo 6. Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto	52 de 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.
Resolución	1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Resolución	2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, manejo y contenido de historias clínicas ocupacionales.
Resolución	0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

		en el Trabajo SG-SST
Resolución	3077 de 2022	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031
Resolución	652 de 2012	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

- NOTA: El marco legal que rige el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto se encuentra consolidado en la Matriz de Identificación, Actualización y Verificación de Requisitos Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 5. DIAGNÓSTICO

El Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, se remite a la información obtenida a través de:

- Evaluación inicial (Resolución 0312 de 2019)
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Perfil sociodemográfico
- Informes de Auditoría
- Informe Batería de Riesgo psicosocial
- Acuerdo sindical

Estos informes presentan una caracterización de los grupos objetivo, el estado de implementación de políticas y lineamientos, las condiciones de bienestar o seguridad entre otros. Estos se presentan de manera cuantitativa y cualitativa y deben ser tenidas en cuenta para el momento de evaluación final del plan.

## 5.1. Evaluación Inicial

En virtud de la Resolución 0312 de 2019, emitida por el Ministerio del Trabajo, que define los estándares mínimos para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas con más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV o V, el 6 de diciembre 2024, se llevó a cabo la autoevaluación del Sistema para el IDPYBA, conforme a la tabla de valores de los estándares mínimos del SG-SST, descrita en el artículo 27 de la citada Resolución, obteniendo una calificación del cien por ciento (100%), el cual se encuentra clasificado como “ACEPTABLE”, como se verifica en la siguiente ilustración:

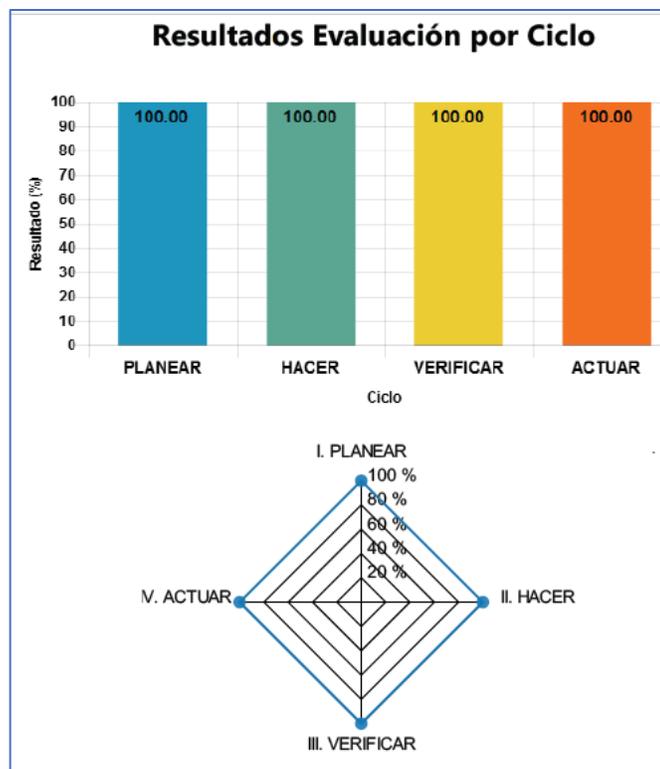


Ilustración 1 resultado por ciclo- Fuente propia

### 5.1.1.Recomendaciones para mantener el SG-SST:



1. **Monitoreo continuo:** Por ser un sistema de ciclo PHVA, es necesario realizar seguimientos a las medidas implementadas en los procesos. Esto implica establecer sistemas para la recopilación constante de datos y realizar evaluaciones periódicas para asegurar el cumplimiento a largo plazo.
2. **Formación:** Continuar con la formación y concientización periódica a las y los servidores públicos y contratistas sobre los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo. Esto asegurará que todos los empleados estén al tanto de las mejores prácticas y contribuirá a mantener una cultura de seguridad en el Instituto.
3. **Participación de las y los servidores y colaboradores:** Fortalecer la participación en el proceso del SG-SST. Esto incluye; reporte de condiciones y actos inseguros, participación en las actividades y capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo y en las actividades proyectadas desde el programa de bienestar
4. **Evaluación de las amenazas:** Continuar con la ejecución de simulacros según las amenazas identificadas, con el fin de verificar la actuación de brigadas y público en general, lo cual permite realizar acciones de mejora, asimismo, se debe reforzar de personal las brigadas de emergencias.
5. **Mantenimiento Preventivo:** Realizar el seguimiento de los mantenimientos preventivos de las instalaciones, equipos y herramientas para asegurar que estén en condiciones óptimas y seguras para su uso.
6. **Planes de mejoramiento:** Realizar el seguimiento a las acciones de los planes de mejoramiento para evaluar la efectividad del SG-SST y corregir cualquier desviación encontrada.
7. **Gestión del cambio:** Fortalecer el cumplimiento del procedimiento de gestión del cambio por todas las personas interesadas, cuando sea necesario.
8. **Evaluación y requisitos en SST de proveedores:** Realizar el seguimiento de las contrataciones de proveedores críticos para que cumplan con los requisitos en SST.

## 5.2. Condiciones de Salud

Durante el periodo comprendido entre el mes de marzo a julio de 2024, se realizaron dieciséis (16) exámenes ocupacionales, tiempo en el cual se tenía establecido realizar el informe de condiciones de salud por parte de la IPS, el informe final será entregada en enero 2025 , toda vez que es la fecha de terminación del contrato , así mismo se tendrán en cuenta las recomendaciones de este informe en el plan de trabajo: A continuación en la siguiente grafica se puede evidenciar las evaluaciones medicas realizadas en el periodo.

Ilustración 2. evaluaciones realizadas Fuente- , fuente Informe de condiciones de salud IPS medical

Exámenes Medico Laborales	CANT	%
Evaluación médica ocupacional de egreso	7	43,75 %
Evaluación médica ocupacional de ingreso	7	43,75 %
Evaluación médica ocupacional periódico	2	12,50 %
<b>TOTALES</b>	<b>16</b>	<b>100 %</b>

### 5.2.1. Descripción sociodemográfica en el diagnóstico de condiciones de salud

#### 5.2.1.1. Distribución por género de los trabajadores examinados

Al analizar la cantidad de hombres o mujeres que conforman la población trabajadora del IDPBA, permite orientar los programas de medicina preventiva que deben desarrollarse dentro del Instituto, puesto que las patologías predominantes en estos grupos son diferentes. La siguiente tabla muestra la distribución por género encontrada en el presente estudio:

Tabla 2 Distribución por género, , fuente Informe de condiciones de salud IPS medical

Distribución por género		
Género	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	6	37,50%
FEMENINO	10	62,50%

### 5.2.1.2 Distribución de los trabajadores por edad

La edad es una variable demográfica importante cuando consideramos la implementación de los programas de medicina preventiva. Dependiendo de la edad, es posible que ciertos órganos se vean afectados y es más probable la ocurrencia de enfermedades, lo que puede cambiar el abordaje de los citados programas.

Tabla 3 La distribución por grupos de edad, fuente Informe de condiciones de salud IPS medical

Distribución por Edad		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
30 A 39 Años	8	50%
40 A 49 Años	5	12,50%
50 años Y Más	3	37,50%

### 5.2.1.3 Distribución de los trabajadores por estado civil

La distribución por estado civil puede funcionar para conocer el riesgo psicosocial de sus trabajadores al momento de determinar la existencia o no de una adecuada red de apoyo familiar:

Tabla 4. La distribución por estado civil. Fuente informe de condiciones de salud IPS Medical

Distribución por Estado civil		
Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
LIBRE	2	12,50%
SOLTERO	7	43,45%
CASADO	7	43,45%

### 5.2.1.4. Características relacionadas con la escolaridad

La siguiente distribución fue determinada según lo descrito por cada servidor público en la consulta médica en la IPS.

Tabla 5 Distribución por escolaridad, , fuente Informe de condiciones de salud IPS medical

Distribución por Escolaridad
------------------------------



Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Universitario	4	25%
Posgrado	11	68,75%
Doctorado	1	6,25%

### 5.3. Condiciones de salud

#### 5.3.1. Índice de masa corporal

Al respecto, se hizo el cálculo de Índice de Masa Corporal a cada uno de los servidores públicos del IDPYBA, para determinar su estado nutricional y, a quienes presentaron una alteración en su estado nutricional fueron direccionados a las respectivas EPS, para iniciar manejo especializado por Nutricionista y Dietista:

Tabla 6. La clasificación por IMC, , fuente Informe de condiciones de salud IPS medical

Distribución por IMC		
IMC	Frecuencia	Porcentaje
NORMAL	8	50%
SOBREPESO	7	43.75%
OBESIDAD TIPO I	1	6,25%

#### 5.3.2. Actividad física o Deporte

En cuanto al desarrollo de actividad física 7 personas son sedentarias que corresponde al 43,75%, de la población y 9 personas con el 56,25%, desarrollan algún tipo de actividad física.

Ilustración 3 Actividad física, fuente Informe de condiciones de salud IPS medical

Distribución por actividad física		
SI	9	50,25%
NO	7	43.75%
	TOTAL	100%

### 5.3.3. Principales diagnósticos de enfermedad encontrados

En la siguiente tabla se transcriben los diagnósticos encontrados en la población evaluada, ya que es importante apreciar la situación de salud en que se encuentran actualmente:

Tabla 7. diagnósticos de enfermedades, fuente Informe de condiciones de salud IPS medical

Distribución por Diagnósticos		
Diagnóstico	Frecuencia	Porcentaje
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud	16	37,21
Enfermedades del ojo y sus anexos	11	25,58%
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	8	18,60%
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte	4	9,30%
Enfermedades del sistema circulatorio	2	4,65%
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	1	2,33%
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	1	2,33%

### 5.3.4. Conclusiones del informe de condiciones de salud

- Continuar con la mejora en la cobertura de actividades de promoción, prevención, capacitaciones y eventos relacionados obligatorios, como lo establece la normativa que regula la materia, así mismo el seguimiento a la población en alto

riesgo según los resultados de los informes

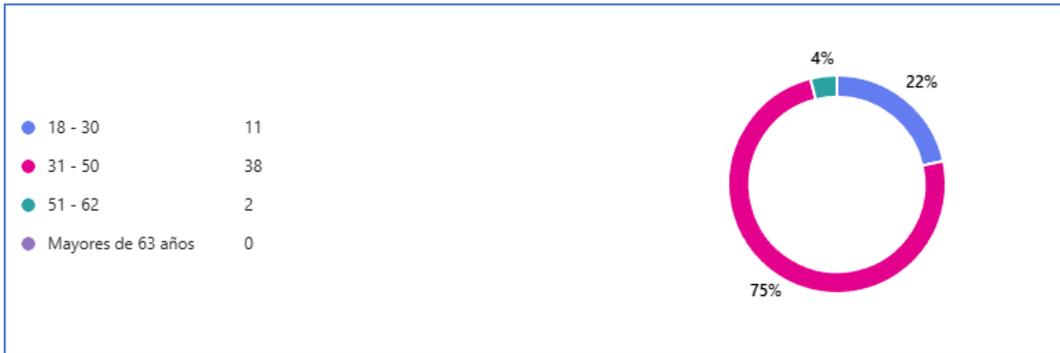
- Fortalecer las actividades de estilos de vida saludable y, como son actividad física, alimentación saludable y prevención de consumo de alcohol
- Concientizar en la importancia de mantener una adecuada Higiene Postural.

#### 5.4. Perfil sociodemográfico

A través del Formulario perfil sociodemográfico enviado a todas y todos los servidores públicos y colaboradores del IDPYBA, se contó con la participación de noventa y tres (93) personas, a través de la cual se recopiló información necesaria para identificar las necesidades indispensables de la gestión institucional y aplicación de factores de riesgo psicosocial, este formato, permitió identificar variables como:

- a. Edad
- b. Estado civil
- c. Sexo
- d. Cabeza de familia
- e. Número de personas a cargo
- f. Tipo de vivienda
- g. Uso de tiempo libre
- h. Diagnóstico de enfermedades
- i. Molestias físicas

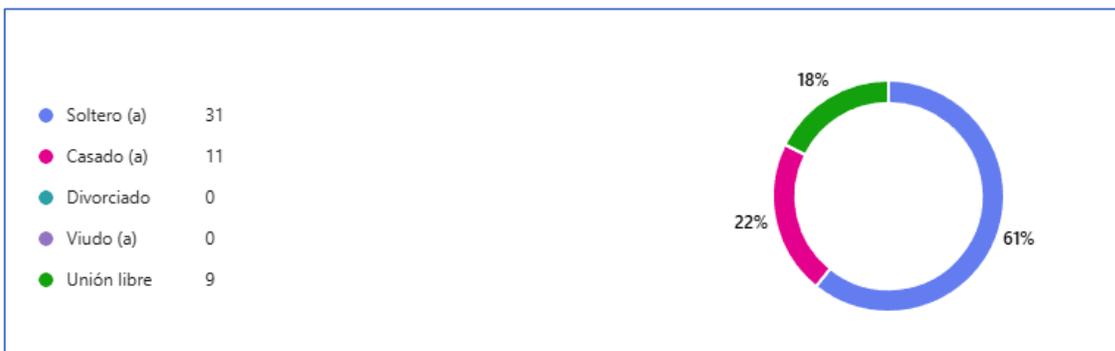
*Ilustración 4 Variable Edad*



Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2024

De acuerdo con la variable edad, se identifica que el 75%% de los participantes hacen parte del grupo de edades que comprende los intervalos entre los 31 y 50 años.

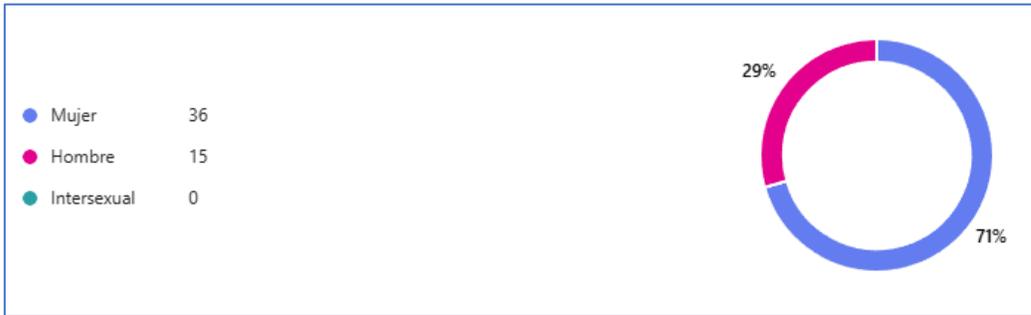
Ilustración 5 variable Estado civil



Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2024

La mayoría de las personas que respondieron la encuesta en el Instituto se encuentran en estado civil soltero y el 22%, casados.

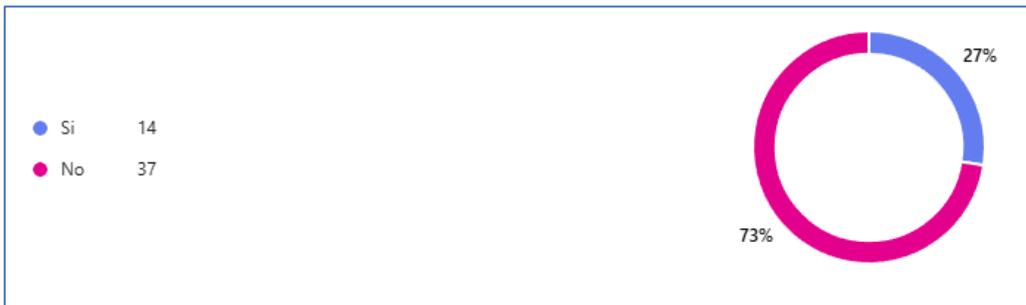
Ilustración 6 Variable Sexo



Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2024

La mayoría de las personas que realizaron la encuesta son mujeres.

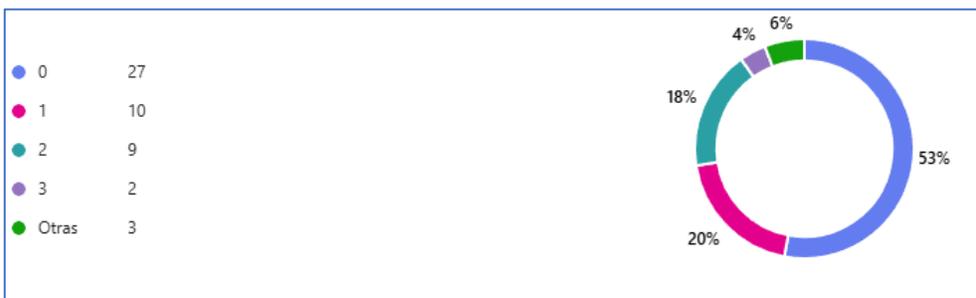
Ilustración 7 Cabeza de hogar



Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2024

La mayoría de los servidores públicos y colaboradores no son cabezas de familia, lo que sugiere que la responsabilidad financiera principal de la familia recae en otra persona o en una situación de hogar compartido

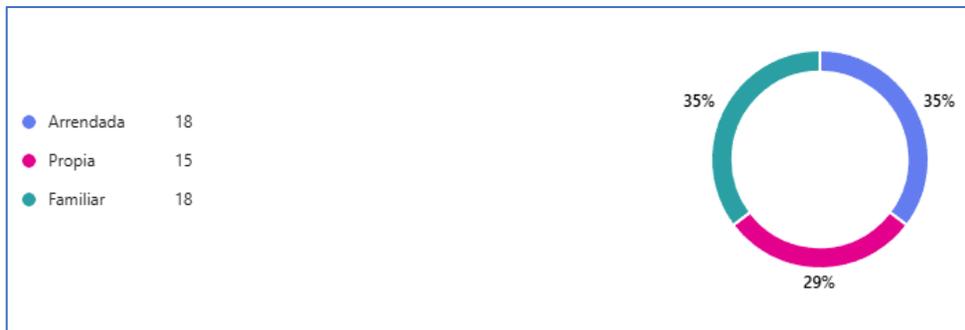
Ilustración 8 Variable Personas a cargo



Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2024

Según el reporte el 53% no tiene ninguna persona a cargo, 20% de los encuestados tiene a su cargo una persona, el 18% dos personas a cargo, el 48% tres personas a cargo y el 6%, son responsables de más de tres personas.

Ilustración 9 Variable tipo de vivienda

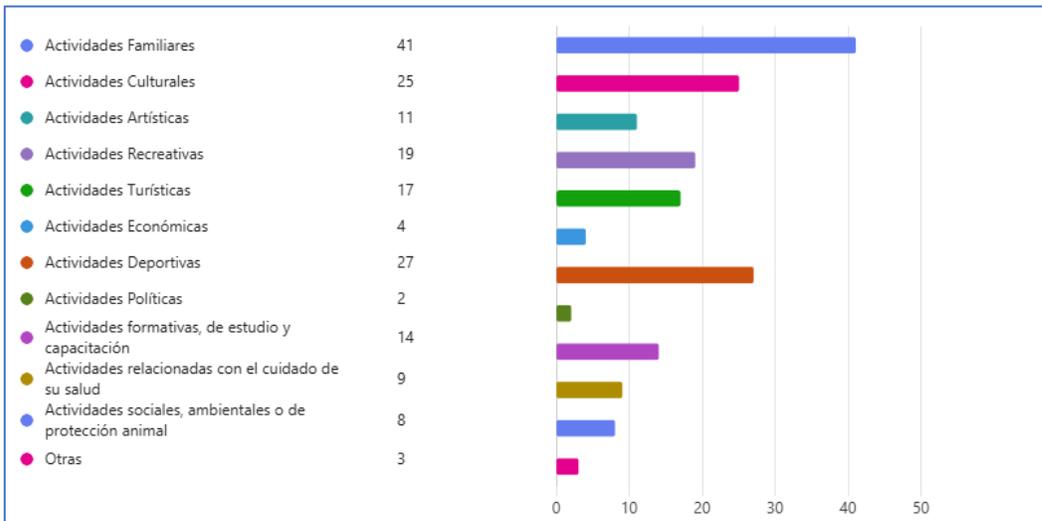


Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2024

El 35% habita en una vivienda arrendada, el 29 % propia y el 35% vive en vivienda familiar.

La mayoría de los trabajadores viven en viviendas familiares o arrendadas, lo que sugiere una diversidad en las situaciones de vivienda de las y los servidores públicos y colaboradores.

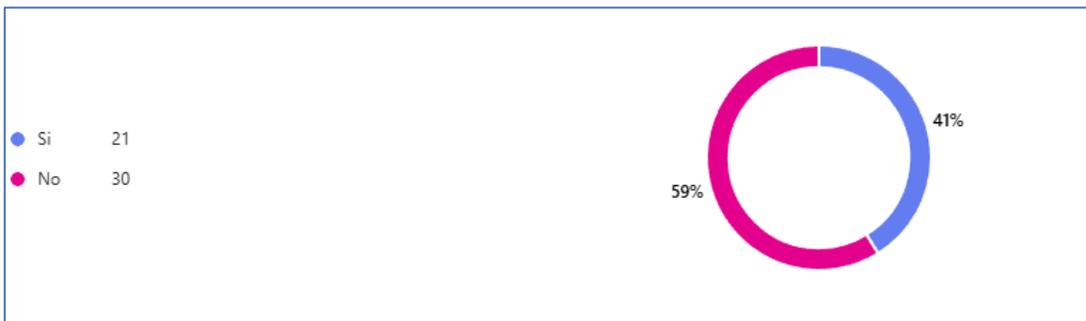
Ilustración 10 Variable uso del tiempo libre



Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2024

En el uso del tiempo libre se reporta que 41 de las 51 personas que respondieron la encuesta dedica a su familia, 27 en actividades deportivas y 25 se involucra con actividades culturales.

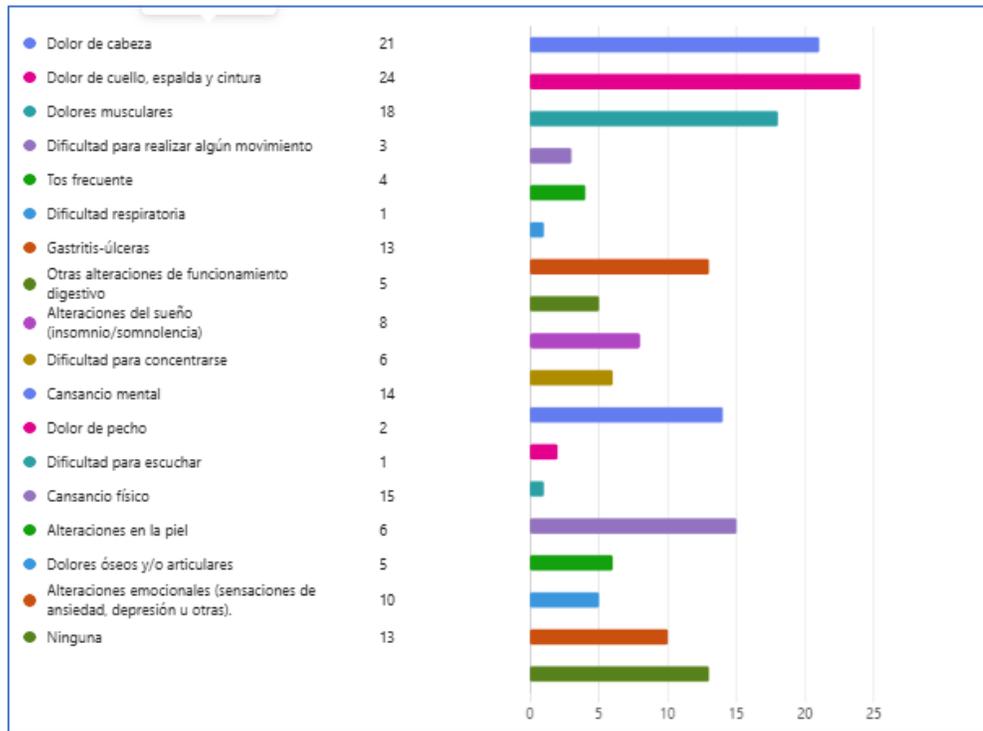
Ilustración 11 Diagnóstico enfermedades



Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2024

El 59% de las y los servidores públicos y colaboradores refieren que no han sido diagnosticados con ningún tipo de enfermedad y el 41% tiene algún diagnóstico, así:

Ilustración 12. Molestias más comunes



Según el reporte, la molestia física con mayor frecuencia es el dolor de cabeza, espalda, cintura y dolores musculares.

#### 5.4. Auditoría 2024

Durante la auditoría realizada al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto, se identificaron áreas de mejora, se generaron 3 no conformidades y 6 observaciones. Estas acciones han sido documentadas en el Plan de Mejoramiento, donde cada acción tiene un responsable. Estas observaciones se considerarán como parte del plan de mejora continuo que se llevará a cabo durante el año 2025.

#### 5.6. Informe Batería de Riesgo Psicosocial

Evalúa los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés, cuya identificación y

evaluación muestren efectos negativos en la salud de los trabajadores en toda la organización.

Ilustración 13. Liderazgo y relaciones en el trabajo-fuente Informe batería de riesgo psicosocial

Resultados por dimensiones										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy bajo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Características del Liderazgo	46	31.9%	20	13.9%	27	18.8%	10	6.9%	41	28.5%
Relaciones sociales en el trabajo	31	21.5%	26	18.1%	28	19.4%	25	17.4%	34	23.6%
Retroalimentación del desempeño	34	23.6%	43	29.9%	20	13.9%	24	16.7%	23	16%
Relación con los colaboradores	4	2.8%	8	5.6%	1	0.7%	4	2.8%	6	4.2%

Resultado del dominio		
Tipo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Forma A	31.1	Alto
Forma B	26	Medio

Los resultados muestran un nivel de riesgo alto en las dimensiones de Características del Liderazgo (45.8% en niveles muy alto y alto) y Retroalimentación del desempeño (53.5% en niveles muy alto y alto), lo que indica serios problemas en la gestión del liderazgo y la forma en que los empleados perciben la retroalimentación. Las relaciones sociales en el trabajo también presentan un nivel de riesgo preocupante (39.6% en niveles muy alto y alto). Aunque la relación con los colaboradores tiene un riesgo bajo, las otras dimensiones sugieren la necesidad de intervenciones inmediatas para mejorar el entorno laboral y reducir el impacto negativo en el bienestar de los empleados.

Ilustración 14. Demandas del trabajo, fuente-Informe batería de riesgo psicosocial

Resultados por dimensiones										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy bajo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	34	23.6%	25	17.4%	32	22.2%	16	11.1%	37	25.7%
Demandas emocionales	61	42.4%	19	13.2%	18	12.5%	7	4.9%	5	3.5%
Demandas cuantitativas	51	35.4%	29	20.1%	19	13.2%	29	20.1%	16	11.1%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	75	52.1%	39	27.1%	9	6.3%	9	6.3%	12	8.3%
Exigencias de responsabilidad del cargo	2	1.4%	3	2.1%	5	3.5%	11	7.6%	8	5.6%
Demandas de carga mental	25	17.4%	32	22.2%	32	22.2%	37	25.7%	18	12.5%
Consistencia del rol	5	3.5%	8	5.6%	10	6.9%	3	2.1%	3	2.1%
Demandas de la jornada	20	13.9%	33	22.9%	32	22.2%	29	20.1%	30	20.8%

Resultado del dominio		
Tipo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Forma A	44.3	Alto
Forma B	44.8	Muy alto

Los resultados de los factores de riesgo intralaboral relacionados con las demandas del trabajo revelan niveles elevados de riesgo en varias dimensiones, destacando las demandas emocionales y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Un 55.6% de los empleados reporta niveles muy altos o altos de demandas emocionales, lo que refleja una carga emocional significativa en sus tareas diarias. Asimismo, un 79.2% de los empleados percibe que su trabajo afecta negativamente su entorno extralaboral, indicando un grave desequilibrio entre el trabajo y la vida personal.

*Ilustración 15. Factores de riesgo extralaboral. Fuente-Informe batería de riesgo psicosocial*



Resultados por dimensiones										
Dimensión	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy bajo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Tiempo fuera del trabajo	25	17.4%	45	31.3%	24	16.7%	34	23.6%	16	11.1%
Relaciones familiares	1	0.7%	5	3.5%	5	3.5%	27	18.8%	106	73.6%
Comunicación y relaciones interpersonales	13	9%	25	17.4%	27	18.8%	21	14.6%	58	40.3%
Situación económica del grupo familiar	29	20.1%	26	18.1%	35	24.3%	17	11.8%	37	25.7%
Características de la vivienda y el entorno	23	16%	59	41%	23	16%	19	13.2%	20	13.9%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	39	27.1%	31	21.5%	29	20.1%	27	18.8%	18	12.5%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	66	45.8%	38	26.4%	23	16%	7	4.9%	10	6.9%

Resultados extralaborales		
Tipo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Forma A	23.5	Alto
Forma B	26.8	Alto

Los resultados de los factores de riesgo extralaboral revelan áreas clave de preocupación, particularmente en las dimensiones de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y características de la vivienda y el entorno, donde el 45.8% y el 41% de los empleados, respectivamente, reportan niveles de riesgo muy alto. Esto indica que muchos empleados enfrentan dificultades significativas en sus trayectos y en las condiciones de su entorno habitacional, lo que puede impactar negativamente en su bienestar general y su desempeño laboral. Además, un 27.1% de los empleados reporta que el entorno extralaboral influye negativamente en su trabajo, lo que podría ser una manifestación del estrés acumulado. Por otro lado, las relaciones familiares presentan un riesgo muy bajo en la mayoría de los casos, lo que sugiere que el entorno familiar no es un factor significativo de estrés para la mayoría de los empleados. Sin embargo, la situación económica familiar sigue siendo una preocupación para un 38.2% de los empleados que reportan niveles de riesgo alto o muy alto.

Ilustración 16. Niveles de estrés. Fuente- Informe batería de riesgo psicosocial

Resultados										
	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy bajo	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Estrés	53	36.8%	25	17.4%	36	25%	20	13.9%	10	6.9%

Resultados estrés		
Tipo	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Forma A	19.8	Alto
Forma B	23.1	Alto

Los resultados indican que el estrés es un factor de riesgo significativo en la organización, con un 36.8% de los empleados reportando niveles de estrés muy altos y un 17.4% en niveles altos. Esto significa que más de la mitad de los empleados (54.2%) están experimentando niveles elevados de estrés. Solo un 6.9% de los empleados se encuentran en un nivel de riesgo muy bajo, lo que indica que el estrés es una preocupación generalizada que afecta a una parte importante de la plantilla. Estos niveles de estrés pueden estar relacionados con factores tanto laborales como extralaborales, lo que requiere una intervención urgente para mejorar el bienestar de los empleados.

### 5.7. Acuerdo sindical

Los puntos acordados en materia de seguridad y salud en el trabajo en los acuerdos sindicales entre SUNET y el IDPYBA en los años 2023 y 2024, se encuentran relacionados en el cronograma de actividades de este plan y de los programas de vigilancia epidemiológica según sea el caso, con el fin de fortalecer de acuerdo con las solicitudes del sindicato las medidas de prevención y mitigación de riesgos.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

El plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2025, se ajusta a los objetivos que guían las actividades, cumpliendo con lo establecido en la normativa vigente. Este plan no solo se adhiere a las regulaciones, sino que también contribuye significativamente a la reducción de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

### METAS

Tabla 8 Meta 1

META 1	
Hacer la planeación para Desarrollar y Mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizar la evaluación inicial
	Actualizar la matriz legal en el SG-SST.
	Definir el Plan de Capacitación para el 2025 en SST del Instituto
	Definir la matriz de recursos financieros, humanos y tecnológicos del SG-SST para el 2025, de conformidad con el presupuesto establecido.
	Hacer el informe de rendición de cuentas del SG-SST, por parte de los responsables del sistema (Profesional en SST, Brigada, CCL y COPASST), vigencia 2024

Tabla 9 Meta 2

META 2	ACTIVIDADES RELEVANTES
Desarrollar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las Brigadas</li> <li>Reportar e Investigar Accidentes de Trabajo</li> <li>Hacer seguimiento al cumplimiento e impacto de las acciones preventivas y correctivas de las investigaciones de los accidentes de trabajo</li> </ul>



Tabla 10 Meta 3

META 3	ACTIVIDADES RELEVANTES
<p>Evaluar y verificar las medidas que han resultado eficaces para la gestión del sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo del IDPYBA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adelantar la auditoría al SG-SST</li> <li>• Realizar la autoevaluación con la ARL Positiva y el Ministerio de Trabajo de la vigencia 2024</li> <li>• Realizar la revisión del sistema por la Dirección.</li> <li>• Realizar la encuesta de madurez del SG-SST del DASCD</li> </ul>

Tabla 11 Meta 4

META 4	ACTIVIDADES
<p>Realizar la verificación a la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora resultantes del desempeño del SG-SST</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar cumplimiento a los planes de mejoramiento</li> <li>• Hacer seguimiento a las medidas preventivas y correctivas,</li> <li>• Proyectar el Plan de Trabajo en SST 2025</li> </ul>

## 7. CRONOGRAMA

Las actividades que hacen parte del plan de trabajo se encuentran en detalle en el plan de acción del IDPYBA.

## 8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Nombre del Indicador:

Plan de trabajo SG SST, ejecución y cumplimiento

Objetivo del indicador:

Evaluar el cumplimiento de las actividades con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

- Fórmula Indicador:

(Número total de actividades ejecutadas / Número total de actividades planeadas) \*100

- Fuente de Información:

Cronograma plan de trabajo SST.

Interpretación: "X"% de actividades cumplidas del plan de trabajo

- Meta:

Lograr la ejecución del 100% de las actividades programadas y el 100% cumplimiento del plan de trabajo del SG-SST. Esta meta cuenta con una aceptabilidad del 80%.

Para el monitoreo de los indicadores contemplados en la Resolución 312 de 2019, el SG-SST del Instituto realiza el seguimiento de los indicadores (estructura, proceso y resultado) por medio de la herramienta establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, esto es, el SIDEAP.

: