



INSTITUTO DISTRITAL
DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL

BOGOTÁ

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2023

CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
02	31-1-2023	1.0	Adopción
06	29-06-2023	2.0	Se incluyen actividades de aprobación y socialización de los programas del sistema de gestión en el cronograma de trabajo

AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	LIDER DEL PROCESO
Nombre: Adriana Acevedo Luz Dary Forero	Nombre: Sara Sofía Lancheros Ramírez	Nombre: Clara Inés Parra Rojas
Firma: 	Firma: 	Firma:
Cargo: Contratistas – Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cargo: Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación	Cargo: Subdirectora de Gestión Corporativa

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	5
1.1 Objetivo general	5
1.2 Objetivos específicos.....	5
2. ALCANCE	5
3. TERMINOS Y DEFINICIONES	5
4. MARCO NORMATIVO	9
5. GENERALIDADES DEL INSTITUTO.	10
5.1. Identificación del instituto	10
6. DIAGNÓSTICO DEL SG- SST-2022	11
6.1. Diagnostico Condiciones De Salud.....	13
6.1.2 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA EN EL DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	13
6.1.3 DESCRIPCIÓN OCUPACIONAL.....	16
6.1.4 DESCRIPCIÓN CONDICIONES DE SALUD.....	18
6.2 Diagnostico Estructura SG SST.....	22
7. CARACTERIZACIÓN DE FUNCIONARIOS Y COLABORADORES	23
7.1 Análisis General caracterización.....	34
8. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	35
9. EVALUACIÓN LECCIONES APRENDIDAS	37
11. ESTRATEGIA	39
12. METAS E INDICADORES	40
13. RECURSOS	40
a. Humanos	40
b. Financieros	41
c. Técnicos	41
d. Locativos.....	41
14. CRONOGRAMA	41

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo procura el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, previniendo la ocurrencia de accidentes y enfermedades relacionadas con su labor, por medio de la anticipación, identificación, reconocimiento de los peligros, al igual que la evaluación y control de los riesgos que puedan colocar en peligro la integridad de los trabajadores, buscando la mejora continua de las condiciones y el medio ambiente de trabajo

Así mismo, en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, se expresa que: *“El Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”.*

Por lo anterior y para desarrollar este proceso con la rigurosidad metodológica requerida y por etapas se hace necesario, establecer un plan de trabajo anual, en el cual se definan las actividades que contribuyan con la implementación del SG-SST, de una manera coordinada y controlada, en los tiempos establecidos con los recursos necesarios y el o los responsables del cumplimiento, logrando el bienestar de los servidores públicos, contratistas y visitantes que estén dentro de las instalaciones del Instituto.

Que de conformidad con los numerales 1, 2, y 3 del artículo 25 de la resolución 0312 de 2019, y de acuerdo con la autoevaluación realizada en enero de 2022, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la misma Resolución y de conformidad con la Circular 072 del 30 de noviembre de 2022 del Ministerio del Trabajo, el Instituto debe elaborar el plan de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos, y formular el plan anual del SG-SST del año 2023.

Por consiguiente, se determina realizar el Plan de Trabajo Anual del SG-SST, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Ejecutar las actividades y medidas necesarias para mitigar y reducir la generación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el fin de proteger y cuidar la integridad física y psicológica de los funcionarios y contratistas que trabajan en función del cumplimiento de las metas y objetivos del instituto.

1.2 Objetivos específicos.

- Evaluar cada una de las actividades que se deben realizar en el cumplimiento de las metas e indicadores del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar una cultura de autocuidado por medio de las actividades de promoción y prevención, la ejecución de las tareas de forma segura, bajo los controles que corresponden a cada uno de los riesgos.
- Evaluar por medio de los indicadores la eficiencia y eficacia del cronograma del plan de trabajo.
- Gestionar de forma adecuada el presupuesto asignado al SG-SST.
- Analizar el impacto de las acciones preventivas y correctivas realizadas por medio de las evaluaciones realizadas a las mismas

2. ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de SST, aplica para todos los servidores, colaboradores, practicantes, y partes interesadas del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

3. TERMINOS Y DEFINICIONES

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Autor reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

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

-**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

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

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

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de Autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y

ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

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

4. MARCO NORMATIVO

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	Practica de evaluaciones médicas ocupacionales, manejo y contenido de historias clínicas

		ocupacionales.
Resolución	023 de 2018	Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA
Resolución	008 de 2018	Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, y se designan los Representantes del Instituto y de los Trabajadores y sus suplentes para el periodo 2018 - 2019
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

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. GENERALIDADES DEL INSTITUTO.

5.1. Identificación del instituto

Tabla 2. Identificación del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal

Razón Social	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal
NIT	901097324-6
Dirección Principal	Carrera 10 No. 26 -51 Piso 8, Edificio residencias Tequendama torre sur
Teléfono	6477117
Código Económica Actividad	1751201
Ciudad	Bogotá
Representante Legal	Adriana Estrada Estrada
Responsable del SG-SST	Adriana Paola Acevedo Segura
Administradora de Riesgos Laborales	Positiva ARL
Número de servidores públicos	36
Número de contratista	313
Clase de Riesgo	I, II, III, IV

6. DIAGNÓSTICO DEL SG- SST-2022

El plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 del Instituto Distrital de Protección y Bienestar animal, se remite a la información obtenida a través de:

- El diagnóstico de condiciones de salud
- Programa de inspecciones
- Perfil sociodemográfico
- El informe de ausentismo.
- El auto reporte realizado por los colaboradores.
- Auditoria
- Evaluación inicial (Resolución 0312 de 2019)

Teniendo en cuenta que la Resolución 0312 de 2019, en el artículo 16, define los estándares mínimos que debe cumplir el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V, y una vez realizada la autoevaluación conforme a la tabla de valores de los estándares mínimos del SG-SST descrita en el artículo 27 de la misma Resolución y establecido el plan de mejoramiento de acuerdo con los resultados de la autoevaluación artículo 28 ibídem.

En este sentido, se aplicó el 20/01/2022 la autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la vigencia 2021 conforme a la Resolución 0312 del 2019. Aplicando el capítulo III y obteniendo un resultado para el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal el valor de 99,00%, ACEPTABLE, debido a que el porcentaje de implementación obtenido es del 60%, y se encuentra entre los rangos del 60% al 85%

Por lo anterior y en comparación con la autoevaluación realizada en diciembre de 2021, en la cual se obtuvo un porcentaje de implementación de 94%, se evidencia se han aumentado el porcentaje de implementación y se ha registrado y evidenciado por medio de los medios de evaluación como lo fue la auditoría realizada al sistema desde la oficina de control interno. Contando con los diferentes documentos que sustenta y evidencian el porcentaje obtenido

Resultados Evaluación por Ciclo



Figure 1 Resultado Por ciclo

Fuente, certificado ARL positiva

ESTANDAR		RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL ESTANDAR EVALUADO
PLANEAR	1 RECURSOS (10%)	10,00%	10,00%	100%
	2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	15,00%	14,00%	93,33%
HACER	3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	20,00%	20,00%	100%
	4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	30,00%	30,00%	100%
	5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	10,00%	10,00%	100%
VERIFICAR	6 VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5,00%	5,00%	100%
ACTUAR	7 MEJORAMIENTO (10%)	10,00%	10,00%	100%
			TOTAL	99,00%

Figure 2 Resultados de la Implementación SG-SST- Certificación ARL positiva

CUMPLIMIENTO PLAN DE TRABAJO 2022- CORTE 30 NOV

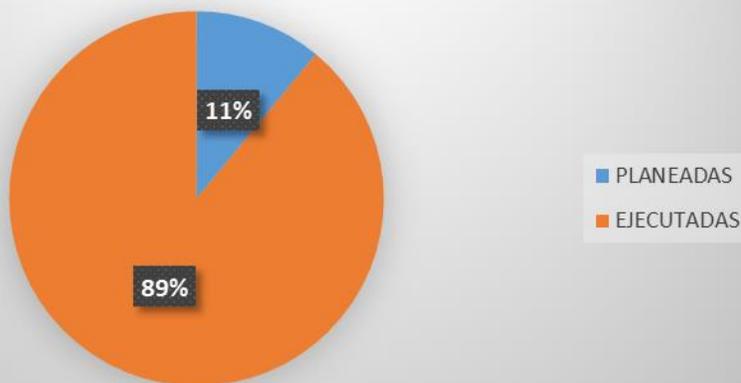


Figure 3 Cumplimiento Plan de Trabajo

A corte de noviembre 2022 se ha dado cumplimiento de un 89%, del plan de trabajo anual del 2022, realizando 83 de las 93 actividades proyectadas en este plan de acción.

6.1. Diagnostico Condiciones De Salud

La población objeto de las presentes valoraciones medicas laborales para el AÑO 2022 fue de CINCUENTA (50) TRABAJADORES, a los cuales se le realizaron exámenes médicos ocupacionales periódicos.

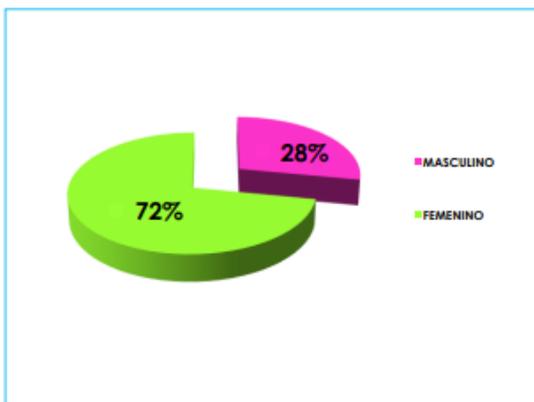
6.1.2 DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA EN EL DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

- **DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS ETARIOS Y GÉNERO**

Distribución en cantidades y porcentual por grupos etarios y género de trabajadores.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

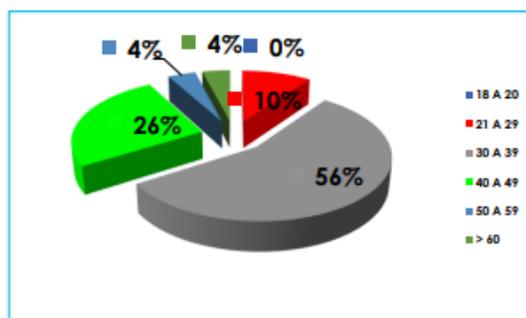
GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	36	72%
MASCULINO	14	28%
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

DISTRIBUCIÓN POR EDAD

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 A 20	0	0%
21 A 29	5	10%
30 A 39	28	56%
40 A 49	13	26%
50 A 59	2	4%
>60	2	4%
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

Figure 4•Distribución por grupos etarios y género

Fuente, Diagnostico de condiciones de Salud IDPYBA

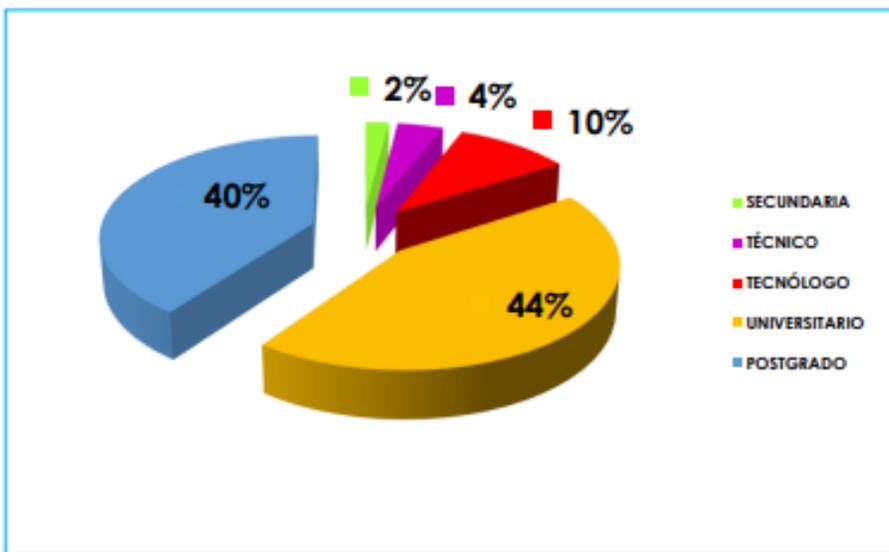
Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el Sexo Femenino con un 72% seguido del Sexo Masculino con un 28%. La edad predominante está en el rango de 30 a 39 años con un 56%.

- **DISTRIBUCIÓN POR ESCOLARIDAD**

Distribución en cantidades y porcentual por escolaridad de trabajadores



ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SECUNDARIA	1	2%
TÉCNICO	2	4%
TECNÓLOGO	5	10%
UNIVERSITARIO	22	44%
POSTGRADO	20	40%
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

Figure 5 DISTRIBUCIÓN POR ESCOLARIDAD

Fuente, Diagnostico de condiciones de Salud IDPYBA

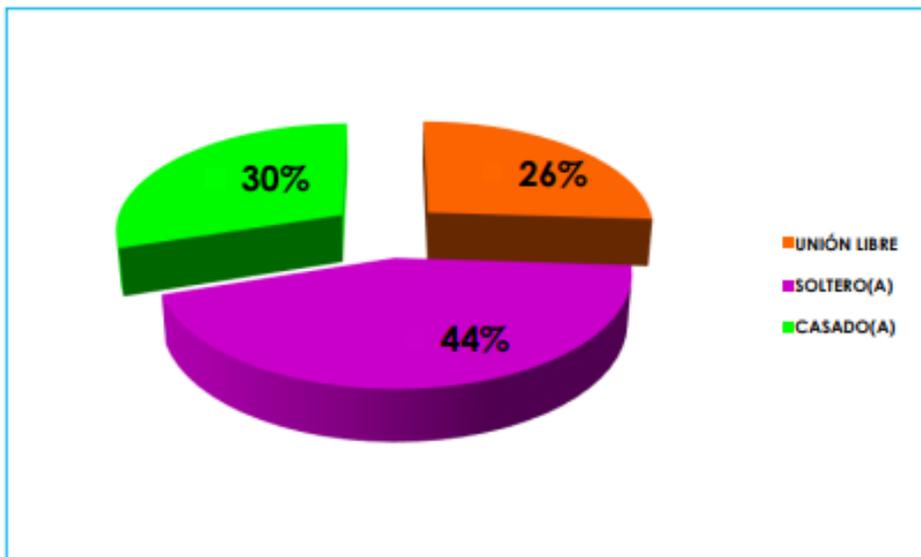
Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el nivel de escolaridad en Universitario en un 44%

- **DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL**



Distribución en cantidades y porcentual por estado civil de

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
UNIÓN LIBRE	13	26%
SOLTERO (A)	22	44%
CASADO (A)	15	30%
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

trabajadores.

Figure 6 Distribución por estado civil

Fuente, Diagnostico de condiciones de Salud IDPYBA

Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el estado civil Soltero en un 44%.

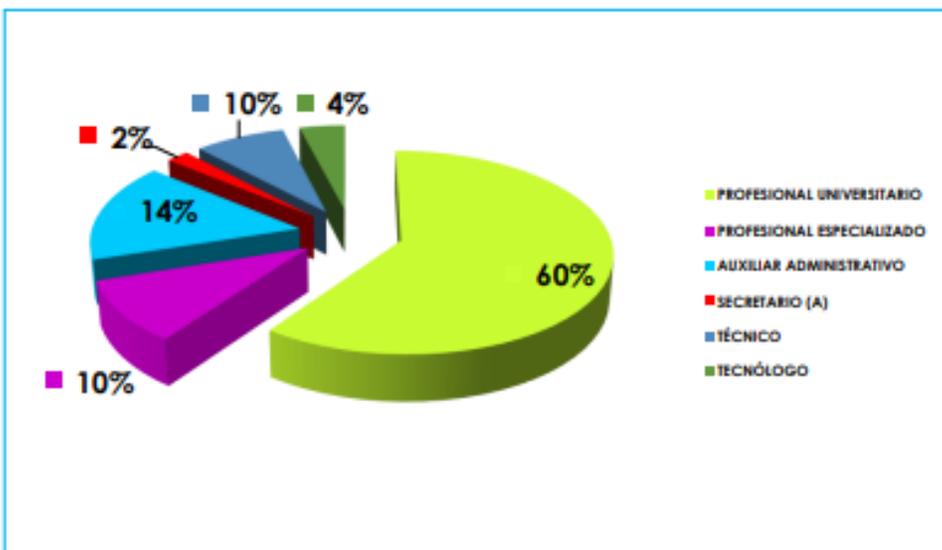
6.1.3 DESCRIPCIÓN OCUPACIONAL

- **DISTRIBUCIÓN POR CARGO**

Distribución en cantidades y porcentual por cargos de trabajadores.



CARGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	30	60%
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5	10%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	14%
SECRETARIA	1	2%
TÉCNICO	4	10%
TECNÓLOGO	2	4%
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

Figure 7 Distribución por cargo

Fuente, Diagnostico de condiciones de Salud IDPYBA

Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el cargo de Profesional Universitario en un 60%

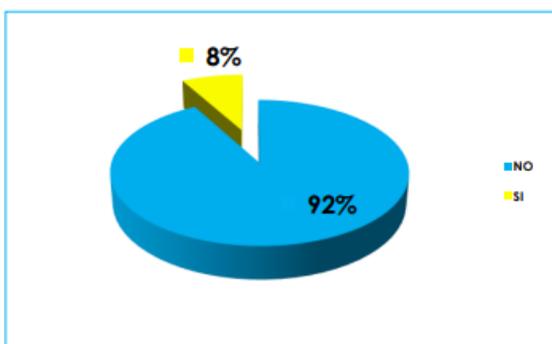
6.1.4 DESCRIPCIÓN CONDICIONES DE SALUD

- **DISTRIBUCIÓN POR PERFILES DE HÁBITOS**

- Distribución en cantidad por tabaquismo y bebidas alcohólicas en trabajadores.

TABAQUISMO

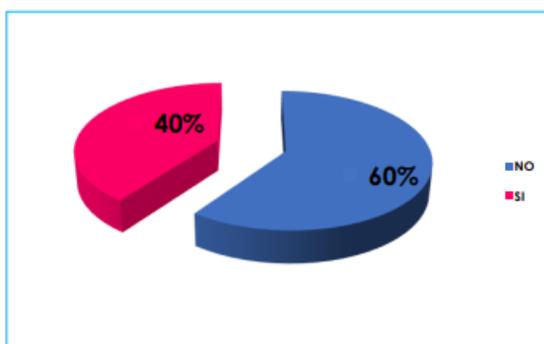
CONSUMO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	46	92%
SI	4	8%
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

BEBIDAS ALCOHÓLICAS

CONSUMO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	30	60%
SI	20	40%
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

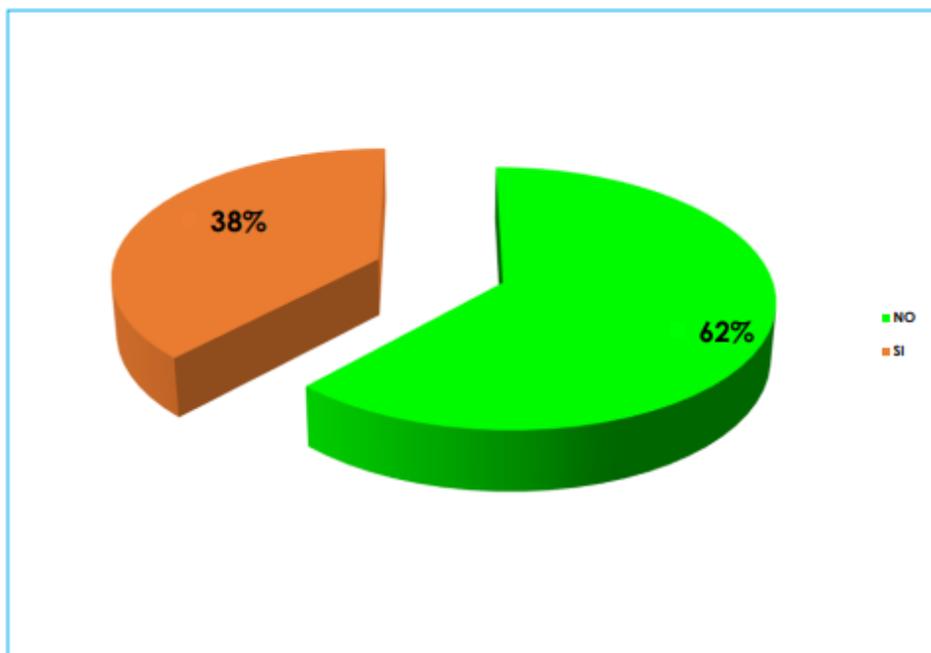
Figure 8 Distribución por perfiles de hábitos

Fuente, Diagnostico de condiciones de Salud IDPYBA

Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el NO consumo de Tabaquismo en un 92%. Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el NO consumo de Bebidas Alcohólicas en un 60%

- **DISTRIBUCIÓN EN CANTIDAD POR ACTIVIDAD FÍSICA EN TRABAJADORES.**

DEPORTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	31	62%
SI	19	38%
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

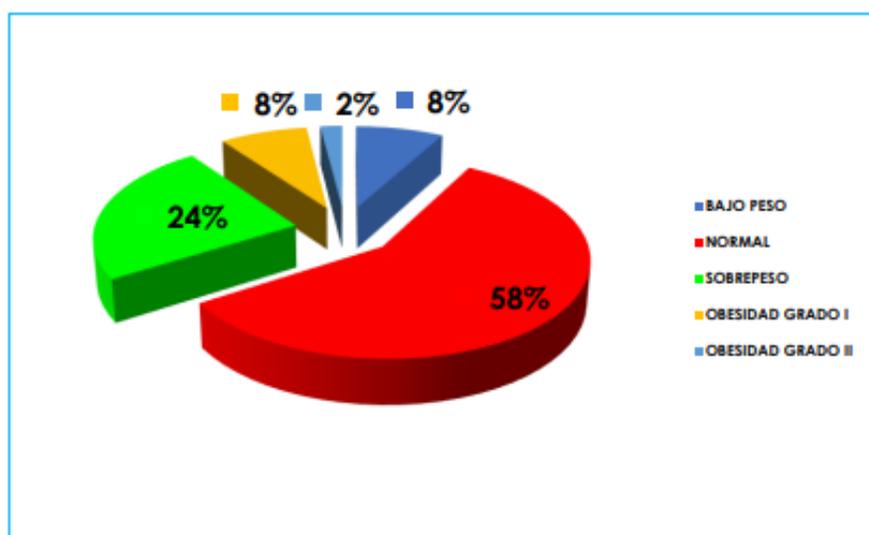
Figure 9 Distribución en cantidad por actividad física en trabajadores.

Fuente, Diagnostico de condiciones de Salud IDPYBA

Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el NO Actividad Física en un 62%.

- **DISTRIBUCIÓN EN CANTIDAD POR ÍNDICE DE MASA CORPORAL EN TRABAJADORES.**

IMC	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO PESO	4	8%
NORMAL	29	58%
SOBREPESO	12	24%
OBESIDAD GRADO I	4	8%
OBESIDAD GRADO II	1	2%
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

Figure 10 Distribución en cantidad por índice de masa corporal en trabajadores.

Fuente, Diagnostico de condiciones de Salud IDPYBA

Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el Peso Normal en un 58%.

- Diagnósticos por morbilidad

Prevalencia de la morbilidad (personas que enferman) en un lugar y período determinado de acuerdo al total de la población evaluada.

MORBILIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEOMUSCULAR Y DEL TEJIDO CONECTIVO	10	20%
ENFERMEDADES DEL OJO Y SUS ANEXOS	23	46%
ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES Y METABÓLICAS	18	36%
ENFERMEDADES DEL SISTEMA CARDIOVASCULAR Y SISTEMA CIRCULATORIO	20	40%
ENFERMEDADES DEL OÍDO Y DE LA APÓFISIS MASTOIDES	17	34%
ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO	13	26%
CAUSAS INTERNAS Y EXTERNAS DE MORBILIDAD PSICOSOCIAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

Figure 11 Diagnósticos por morbilidad

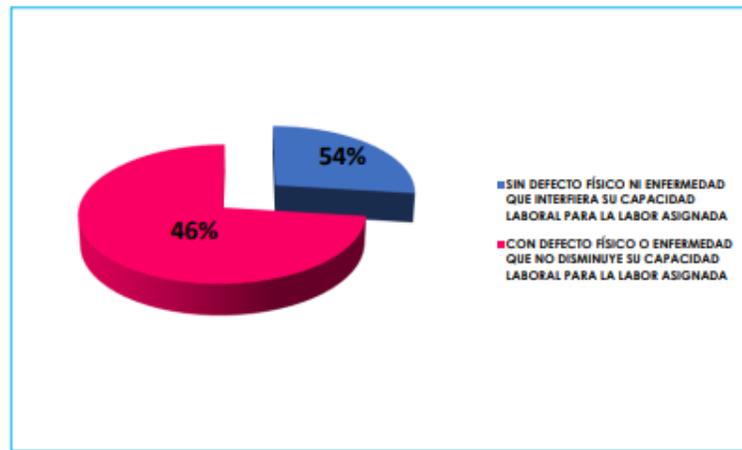
Fuente, Diagnostico de condiciones de Salud IDPYBA

Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el Riesgo Enfermedades del Ojo y sus Anexos en un 46%, seguido de las Enfermedades Del Sistema Cardiovascular y Sistema Circulatorio en un 40%. Todos los trabajadores siempre están expuestos al Riesgo Psicosocial en un 100%.

- Diagnósticos por concepto de aptitud laboral

Capacidad de Aptitud Laboral de trabajadores.

CONCEPTO DE APTITUD LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIN DEFECTO FÍSICO NI ENFERMEDAD QUE INTERFIERA SU CAPACIDAD LABORAL PARA LA LABOR ASIGNADA	27	54%
CON DEFECTO FÍSICO O ENFERMEDAD CORREGIBLE QUE INTERFIERA SU CAPACIDAD LABORAL PARA LA LABOR ASIGNADA	-	-
CON DEFECTO FÍSICO O ENFERMEDAD QUE NO DISMINUYE SU CAPACIDAD LABORAL PARA LA LABOR ASIGNADA	23	46%
CON DEFECTO FÍSICO O ENFERMEDAD QUE INTERFIERA SU CAPACIDAD LABORAL PARA LA LABOR ASIGNADA	-	-
TOTAL	50	100%



FUENTE: Historia Clínica SST, 2021-2022

Figure 12 Diagnósticos por concepto de aptitud laboral

Fuente, Diagnostico de condiciones de Salud IDPYBA

Se evidencia que del 100% de la Población Trabajadora predomina el Concepto de Aptitud Laboral Sin Defecto Físico ni Enfermedad Que Interfiera su Capacidad Laboral para la Labor Asignada en un 54%.

6.2 Diagnostico Estructura SG SST

La estructura del SG-SST del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal está definida siguiendo un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, como se muestra a continuación:



Tipo de empleo	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	9
Carrera Administrativa	28
Total	37

7. CARACTERIZACIÓN DE FUNCIONARIOS Y COLABORADORES

El personal que actualmente hace parte del IDPYBA, está conformada por 37 empleos que se distribuyen tal como se observa en la tabla 1; de estos 37 empleos, 28 son carrera administrativa, 9 son de libre nombramiento y remoción. La tabla 2. Muestra el número de trabajadores por cada nivel jerárquico. La tabla 3 se evidencia el tipo de vinculación y finalmente la tabla 4 relaciona la distribución de empleos del IDPYBA por cargo.

Tabla 1. Tipo de empleo

Niveles	Cantidad
Directivo	5
Asesor	4
Profesional	19
Técnico	5
Asistencial	4
Total	37

Tabla 2. Por Niveles Jerárquicos

Vinculación	Cantidad
Nombramiento Ordinario	9
Carrera Administrativa	26
Provisionalidad	2
Total	37

Tabla 3. Por Tipo de Vinculación

CÓDIGO	GRADO	CARGO
50	2	Director General
68	1	Subdirector Atención a la Fauna
68	1	Subdirector Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento
68	1	Subdirector Gestión Corporativa
006	1	Asesor
105	1	Asesor Control Interno
105	1	Asesor Dirección
115	2	Jefe de Oficina Asesora de Planeación
115	2	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica
219	1	Profesional Universitario - Educación y Capacitación
219	2	Profesional Universitario - Apoyo Financiera
219	2	Profesional Universitario – Comunicaciones
219	2	Profesional Universitario - Participación Ciudadana
219	2	Profesional Universitario – Jurídica
219	1	Profesional Universitario - Atención a la Fauna
219	2	Profesional Universitario - Vigilancia y control
219	2	Profesional Universitario - Registro y Control
219	1	Profesional Universitario – Contractual
219	2	Profesional Universitario – Adopción
219	2	Profesional Universitario - Sistema de Información PYBA
222	3	Profesional Especializado - Atención a la Fauna Silvestre
222	3	Profesional Especializado - Gestión Humana
222	3	Profesional Especializado – Planeación
222	3	Profesional Especializado - Atención a la Fauna Doméstica
222	3	Profesional Especializado – Contractual
222	3	Profesional Especializado – Financiera
222	3	Profesional Especializado – Investigación
222	3	Profesional Especializado – Educación
367	1	Técnico Administrativo – Nómina
367	1	Técnico Administrativo – Contabilidad
367	1	Técnico Administrativo - Gestión Documental
367	1	Técnico Administrativo – Comunicaciones

367	1	Técnico Administrativo - Adquisición bienes y servicios
407	1	Auxiliar Administrativo
407	1	Auxiliar Administrativo
407	1	Auxiliar Administrativo
425	1	Secretaria Ejecutiva

Tabla 4. Distribución de empleos del IDPYBA – Cargo

Análisis de resultados

A través del *Formulario perfil sociodemográfico* enviado a todos los servidores públicos y colaboradores del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, en total se contó con la participación de 324 personas, se recopiló la 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. Género
- d. Cabeza de familia
- e. Número de personas a cargo
- f. Tenencia de vivienda
- g. Uso de tiempo libre
- h. Ingresos mensuales
- i. Antigüedad en el Instituto
- j. Antigüedad en el cargo o contrato
- k. Diagnóstico de enfermedades
- l. Hábitos de consumo de sustancias psicoactivas
- m. Hábitos saludables
- n. Molestias físicas
- o. Víctima de conflicto
- p. Estado de gestación y Madre lactante
- q. Días de trabajo presencial

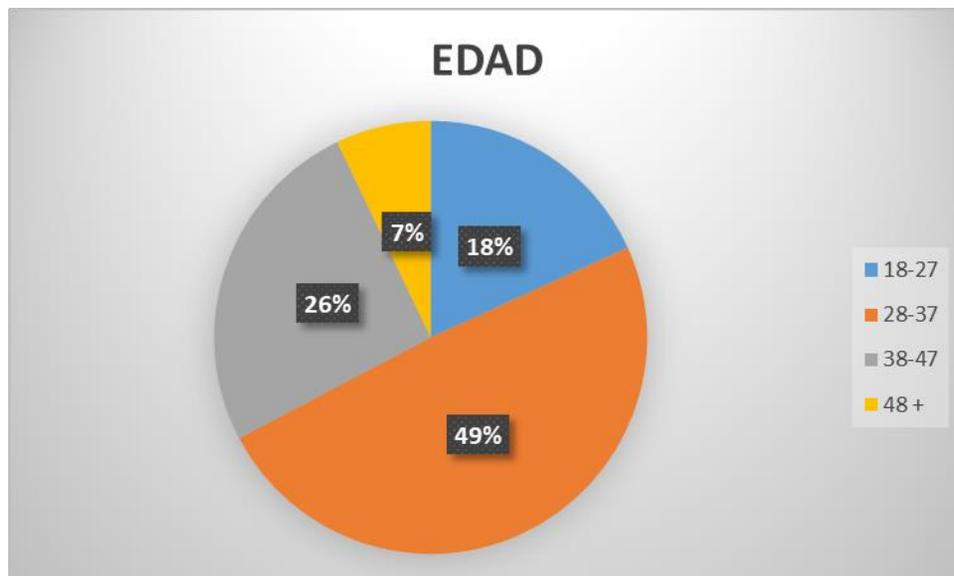


Figure 13 Variable Edad

Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2022

De acuerdo con la variable edad, se identifica que el 26% y 49% de los participantes hacen parte del grupo de edades que comprende los intervalos entre los 38 y 47 años y 28 a 37 años respectivamente. El 18% tiene entre 18 a 27 años y el 7% tiene una edad de 48 años o más.

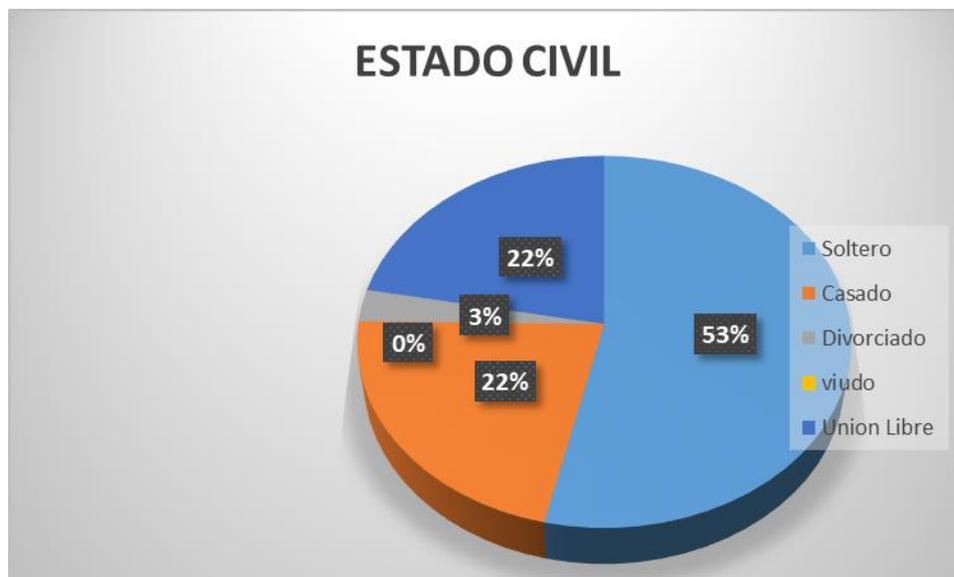


Figure 14 Variable Estado civil

Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2022

Con respecto al estado civil reportado por los participantes, en el Instituto se identifica que, el 53% de los participantes reporta estar soltero, el 44% se encuentra casado o en unión libre y un 3% divorciado.

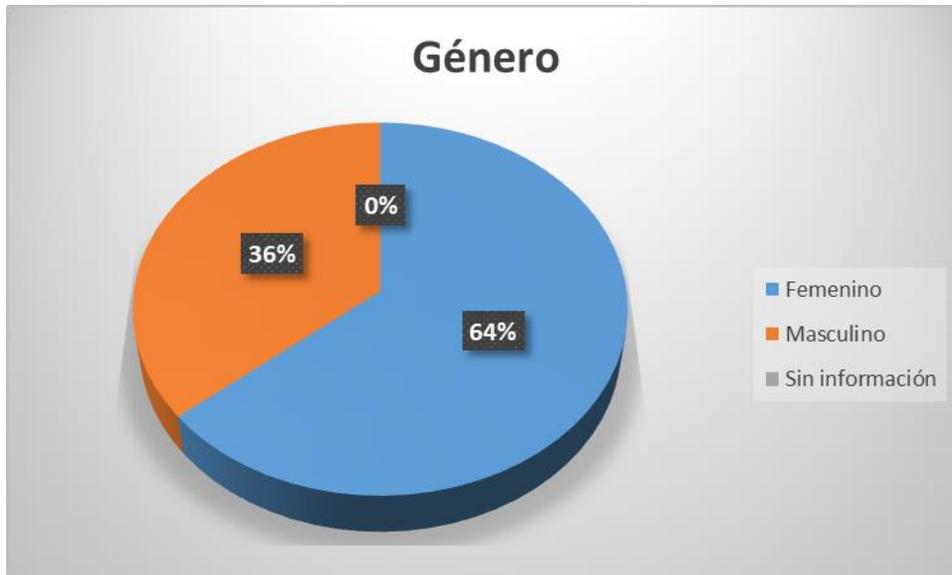


Figure 15 Variable Género

Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2022

Para la variable género, los participantes reportan que el 64% pertenecen a la asignación femenina, el 36% a la asignación masculina y el 0% se niega a responder.



Figure 16 Cabeza de familia

Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2022

En la entidad se identifica que el 67% de las personas participantes refiere no ser cabeza de hogar y el 33% reporta serlo.



Figure 17 Número de personas a cargo

Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2022

Según el reporte el 37% de los encuestados tiene a su cargo una persona, el 18% dos personas a cargo, el 7% tres personas a cargo y el 38% son responsables de más de tres personas

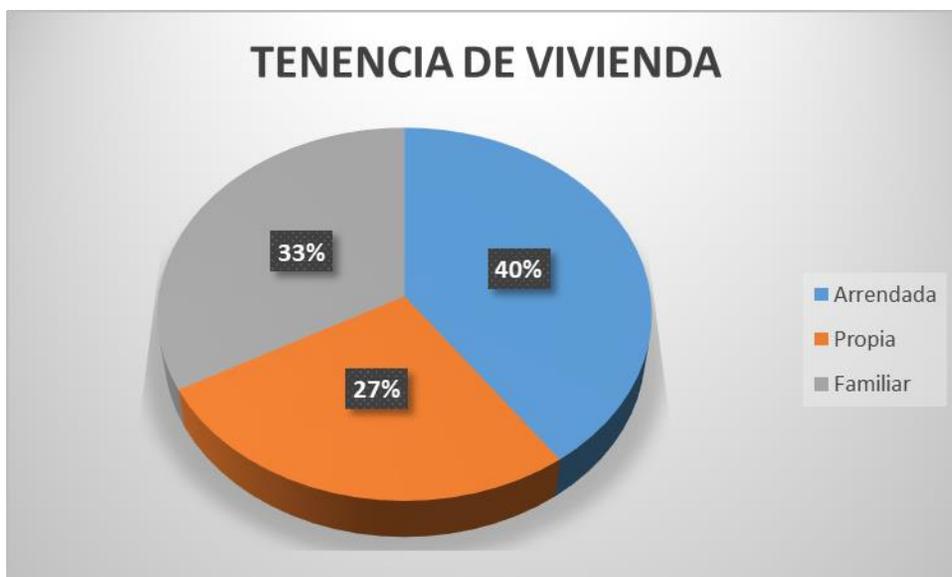


Figure 18 Tenencia de vivienda

Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2022

El 40% habita en una vivienda arrendada, el 27 % es propia, el 33% vive en una vivienda familiar

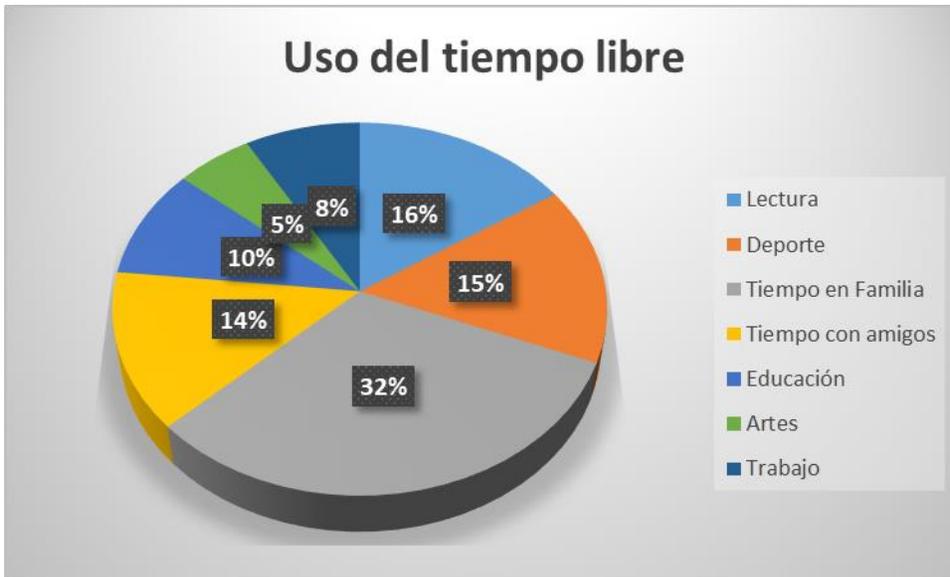


Figure 19 Uso del tiempo libre

Fuente Propia encuesta sociodemográfica 2022

En el uso del tiempo libre se reporta que el 32% lo dedica a su familia, el 16 % al habito de la lectura, 15% se involucra con la recreación y el deporte, un 14% dedica tiempo a los amigos, un 10% a la educación y 5% al arte

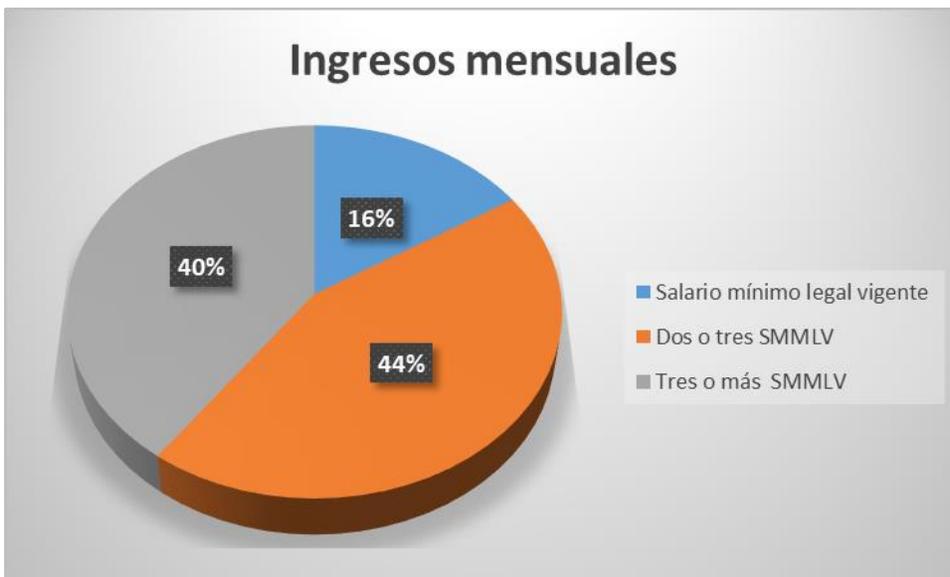


Figure 20 Variable ingresos mensuales

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

El reporte relacionado con los ingresos mensuales refiere que, 16% tienen una asignación salarial comprendida por un SMLMV, el 44% recibe entre 2 y 3 SMLMV y el 40% de las personas señalan que cuentan con ingresos superiores a 4 SMLMV.



Figure 21 Variable antigüedad en el Instituto

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

El 40% de las personas refieren que su antigüedad en la entidad es menor a 6 meses el 17% menor a un año, el 14% de 1 a 2 años y el 29% cuenta con una antigüedad mayor a 2 años.

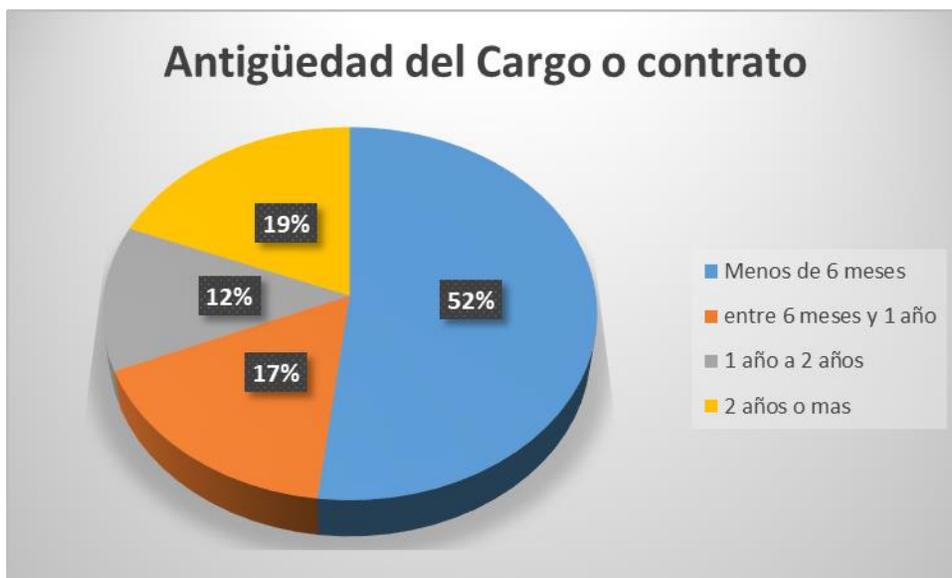


Figure 22 Variable antigüedad en el cargo o contrato.

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

El 69% refiere que su vinculación es de menos de un año, el 12% de uno a dos años y el 19% de más de dos años.



Figure 23 Variable diagnóstico de enfermedades

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

El 76% de los colaboradores refieren que no han sido diagnosticados con ningún tipo de enfermedad y el 24% tiene algún diagnóstico.



Figure 24 Consumo de alcohol

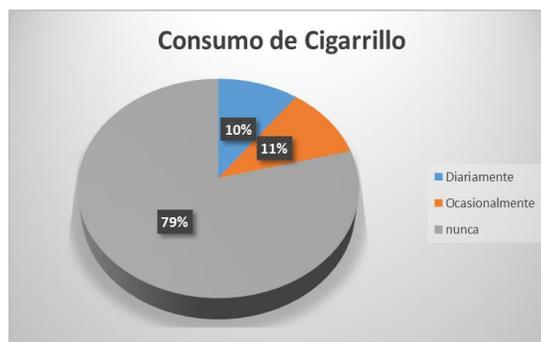


Figure 25 Consumo de cigarrillo

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

Con respecto al consumo de alcohol, se identifica que el 58% de las personas consumen alcohol con una frecuencia ocasional y el 21% fuma diaria u ocasionalmente.

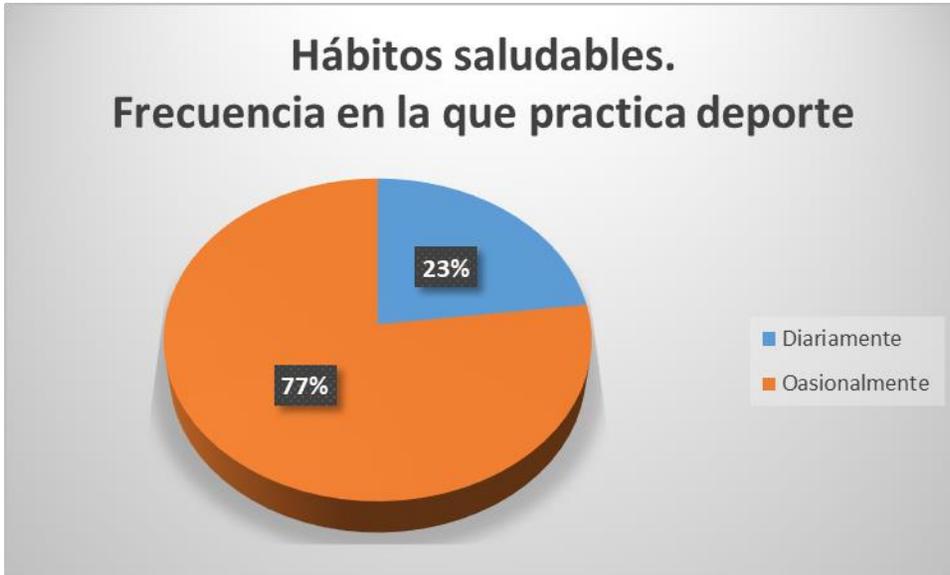


Figure 26 Hábitos saludables

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

Con relación a los hábitos de vida saludables se identifica que el 77% de las personas reportan practicar algún deporte de forma ocasional y 23% lo realiza de forma diaria.

Dolor de cabeza	129
Dolor de cuello, espalda y cintura	147
Dolores musculares	94
Dificultad para realizar algún m...	15
Tos frecuente	20
Dificultad respiratoria	10
Gastritis-úlceras	40
Otras alteraciones de funcionam...	30
Alteraciones del sueño (insomni...	68
Dificultad para concentrarse	31
Cansancio mental	76
Dolor de pecho	10
Dificultad para escuchar	9
Sensación permanente de cansa...	53
Alteraciones en la piel	21
Ninguna	91

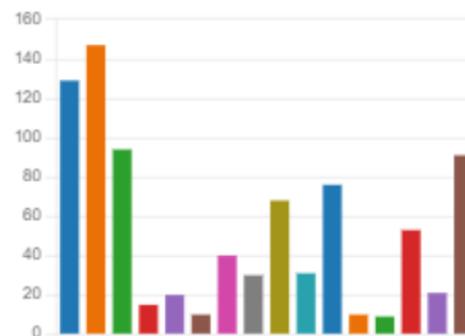


Figure 27 Variable Molestias físicas

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

Según el reporte de los colaboradores del Instituto, la molestia física con mayor frecuencia es el dolor de cabeza, cuello, espalda y cintura, seguida de dolores musculares, cansancio mental y alteraciones del sueño.



Figure 28 Víctima de conflicto

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

Según el reporte de los colaboradores del Instituto, el 2% son víctimas del conflicto mientras que el 98% manifiestan no serlo

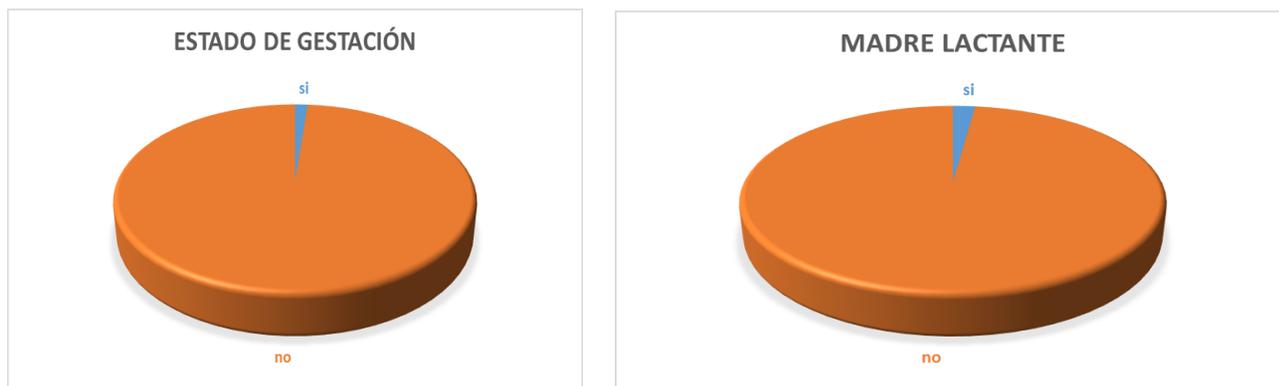


Figure 29 Estado de gestación y madre lactante

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

En relación al estado de gestación y madre Lactante se identifica que en el instituto existen 4 mujeres en estado de gestación y 6 son madres lactantes.



Figure 30 Variable días de trabajo presencial

Fuente Propia, encuesta sociodemográfica 2022

En relación a los días de trabajo presencial se identifica que el 21% de las personas realizan su trabajo en las sedes del Instituto de 1 a tres días, el 61 % de 4 a 6 días y el 18 % hacen presencia los 7 días.

7.1 Análisis General caracterización

De acuerdo con el análisis de los datos recopilados bajo la aplicación de la encuesta Perfil Sociodemográfico, y el informe de condiciones de salud se identifica que, se deben desarrollar acciones dirigidas al desarrollo de programas de promoción y prevención de enfermedades con énfasis en riesgo cardiovascular, psicosocial, auditivo y visual. Existen factores de riesgo percibidos donde el más frecuentes es el riesgo biomecánico evidenciados principalmente por molestias osteomusculares en cuello espalda y cintura, se deben realizar campañas para el fortalecimiento de hábitos de vida saludables relacionados con el ejercicio, alimentación, salud mental y emocional, de acuerdo con sus condiciones sociales e históricas y según el rango de edad en el que se encuentran los colaboradores del Instituto, finalmente es importante continuar con las acciones y actividades que permitan generar herramientas en salud mental y manejo de estrés los cuales pueden ser consecuencia de los dolores de cabeza reportados por los servidores y colaboradores en el instrumento aplicado.

Se observa la importancia de priorizar las capacitaciones y las sensibilizaciones conforme al filtro de las necesidades señaladas por los servidores y colaboradores, incluyéndolos en el programa de vigilancia epidemiológico con respecto a lo identificado en estos dos instrumentos

Se deben continuar con la realización de exámenes de ingreso y ocupacionales periódicos mínimo anualmente o según la exposición a factores de riesgo del cargo con una periodicidad menor al año cuando sea necesario y aplicar los exámenes de retiro antes de finalizar la relación laboral, con lo cual la empresa dará cumplimiento a las exigencias legales establecidas en Colombia y tendrá un mayor conocimiento y seguimiento del estado de salud de su población, logrando bajar los índices de ausentismo laboral y mejorando la productividad en la empresa.

Este programa pretende entonces, generar estrategias de promoción y prevención con el fin de consolidar condiciones de trabajo seguros para la realización de las actividades de los funcionarios y colaboradores del Instituto que se desarrollaran por medio del cronograma del plan de trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

8. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, es la primera entidad pública del Distrito Capital al servicio de los animales y la ciudadanía, por lo anterior y para dar cumplimiento a los objetivos para los cuales fue creado es necesario garantizar las mejores condiciones de trabajo, seguridad y salud a todos los servidores públicos, contratistas y partes interesadas, mediante el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

Este sistema, está orientado en un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, planificación, organización, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros que pueden afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto.

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, asume la responsabilidad de proteger la Seguridad y Salud física y psicosocial de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes laborales, manteniendo unas condiciones seguras y saludables en cada lugar de trabajo.

De igual manera, asume el compromiso de evitar cualquier tipo de conflicto con vivencial que pueda afectar la Seguridad y Salud de todos los trabajadores que hacen parte del Instituto sin importar el tipo de vinculación laboral, proporcionando y manteniendo ambientes de trabajo saludables y con una cultura de convivencia que permita una buena relación en todos los niveles.

El responsable asignado por el Instituto para liderar el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, cuenta con el apoyo de la Dirección, el COPASST, el equipo de SST y servidores públicos en general, mediante el compromiso de estos con las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo que se desarrollen en el mantenimiento, ejecución y evaluación del SG-SST.

Así mismo, se determina el compromiso de cumplir con la Legislación Colombiana en Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y de otra índole que haya suscrito El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos por la dirección, se orientarán permanentemente sus esfuerzos y destinarán los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen Institucional.

En este sentido se genera el compromiso de realizar el seguimiento al impacto generado por la ejecución de las actividades propuestas en los planes y programadas de vigilancia epidemiológica que se generen para dar seguimiento a las condiciones de salud de servidores y contratistas

OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones y ambientes laborales seguros, así como proteger la salud física y psicosocial para los servidores públicos, contratistas y partes interesadas en las diferentes actividades que realizan en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener, ejecutar y evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cumpliendo con los estándares mínimos exigidos por la normatividad legal vigente.
- Fomentar una cultura de protección, participación y autocuidado que genere condiciones de trabajo seguras.
- Implementar eficazmente las medidas de prevención y control de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos generados durante la prestación de los servicios del Instituto para prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Realizar inducción y reinducción a los servidores y colaboradores en los temas relacionados con Seguridad y Salud en el trabajo
- Capacitar a los servidores públicos, contratistas y partes interesadas en requerimientos de Seguridad y Salud Trabajo, protección, autocuidado y mejor uso de los recursos físicos del Instituto.
- Planear y ejecutar programas de promoción y prevención para garantizar la protección de la salud física y psicosocial, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores independiente de su tipo de vinculación.
- Asignar los recursos económicos, físicos, tecnológicos y humanos necesarios para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. EVALUACIÓN LECCIONES APRENDIDAS

Inconvenientes /aspectos favorables	Descripción	Acciones
Transferencia del conocimiento Documentación incompleta y desactualizada	En el ejercicio de organización de documentación se observa la importancia de contar con los aplicativos del correo institucional sst@animalesbog.gov.co con el objetivo de mantener la memoria Institucional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Se organizan las carpetas a partir del proceso PHVA para generar un estándar en la organización de los documentos y su fácil comprensión en la ubicación de los mismo, y se deja en conocimiento al COPASST la importancia de mantener estos documentos en el one drive del correo institucional. sst@animalesbog.gov.co como herramienta de todo el equipo de trabajo del área SST.
Mitigación de accidentes laborales	Se evidencia una disminución de los accidentes laborales principalmente al finalizar el año, lo que demuestra la importancia de la gestión del apoyo a la gestión de control en la sede de la UCA, teniendo en cuenta que este es el centro de trabajo donde se presenta el mayor reporte las accidentes laborales	Se genera espacios de socialización de prevención de accidentes y uso de EPPs Se aprueba el programa de entrenamiento en atención y comportamiento animal como herramienta de formación para los nuevos colaboradores que tengan contacto con animales



<p>Investigación de accidentes</p>	<p>Se observa que con el apoyo en la sede UCA se pueden generar con mayor efectividad los seguimientos a las acciones derivadas de las investigaciones</p>	<p>Se realizan sensibilizaciones especializadas con los etólogos de la UCA en el manejo y comportamiento animal siendo esta una medida de prevención a la mayor causalidad de accidentes</p> <p>Se establece la participación de los colaboradores intervenidos para analizar el impacto de las acciones implementadas después de accidentes y el aprendizaje de la situación vivida.</p>
<p>Apoyo de la Dirección y Subdirección de gestión Corporativa</p>	<p>Se resalta el seguimiento y apoyo desde la alta gerencia al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo proporcionado los recursos, y necesidades de personal para llevar a cabo el plan de acción propuesto y de esta forma cumplir con los requerimientos legales .</p>	<p>Se realiza la contratación del equipo de seguridad y salud en el trabajo y se ajusta el presupuesto para continuar con el cumplimiento de los exámenes médicos ocupacionales y la batería de riesgo psicosocial.</p>



Funcionamiento del COPASST	Se realiza la conformación del COPASST en el año 2022 el cual apoya al SG- SST con la evaluación de las medidas de control y mitigación en la mitigación de la accidentalidad y realiza el seguimiento del plan de acción propuesto	El COPASST por medio del plan de acción mensual genera acciones que integran medidas de prevención y promoción, lo que refuerza la gestión realizada por el equipo de seguridad y salud en el trabajo.
Planes de mejoramiento	Se establecen las actividades conforme a las recomendaciones de las auditorias y entes de control para la mejora continua del sistema	Se incluyeron las recomendaciones generadas en la auditoria y la ARL positiva, las cuales se materializaron principalmente diseño, actualización y aprobación de en procedimientos, programas y políticas

11. ESTRATEGIA

El plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo previsto en la actual vigencia, se ajusta a los objetivos que concentran las actividades a desarrollar y que permite desempeñar lo establecido en la norma, además a favorecer en la disminución de la accidentalidad y las enfermedades de origen laboral.

La estrategia describe las actividades enfocadas en el ciclo PHVA las cuales están orientadas al cumplimiento de los indicadores para el mantenimiento eficiente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del IDPYBA

12. METAS E INDICADORES

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 (SGSST).

Fórmula Indicador:

$(\text{Número total de actividades ejecutadas} / \text{Número total de actividades planeadas}) * 100$

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 del ciclo PHVA programadas y el 100% de cumplimiento del plan de trabajo del SGSST, esta meta cuenta con una tolerancia inferior del 80%.

Para el monitoreo de los indicadores contemplados en la Resolución 312 de 2019, el SGSST 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 SIDEAP.

13. RECURSOS

a. Humanos

En la estructura organizacional de la subdirección Corporativa dentro de sus funciones se encuentra la implementación y ejecución del SG- SST con el apoyo del equipo de profesionales en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 3 *Recurso Humano*

RECURSO HUMANO IDPYBA	
CARGOS	DEPENDENCIA
Profesional Especializado -Talento Humano- Funcionario	Subdirección Corporativa-gestión de Talento Humano
Profesional Especializado SST-Contratista	Subdirección Corporativa-gestión de Talento Humano
Profesional Apoyo a la Gestión SST-Contratista	Subdirección Corporativa-gestión de Talento Humano
PROFESIONALES ASESORES POSITIVA ARL	

b. Financieros

El Instituto Distrital De Protección Y Bienestar Animal ajusta el presupuesto para el desarrollo del SG-SST, el cual se establece anualmente según necesidades requeridas.

c. Técnicos

El Instituto Distrital De Protección y Bienestar Animal, cuenta con redes informáticas internas, internet, aplicativos para la organización documental, con lo cual se integra con dispositivos electrónicos para el soporte de las comunicaciones tanto en el interior del Instituto como las externas.

d. Locativos

El Instituto Distrital De Protección Y Bienestar Animal, ha instituido la sede administrativa ubicada en la Carrera 10#26-51 torre sur Piso 8, Subdirección Corporativa, puesto de trabajo para el Profesional Especialista en SST, Profesional de apoyo al Sistema SST y PESV Profesional de apoyo al Sistema SST en la sede Unidad Cuidado Animal. Adicionalmente se cuenta con auditorio para las capacitaciones y actividades relacionadas con el SGSST.

El Instituto cuenta con un punto de primeros auxilios habilitados en la sede administrativa y de la UCA, donde se pueden ejercer acción al activar la red de atención en caso de algún evento o emergencia.

14. CRONOGRAMA

El Plan de Trabajo del SST se ha determinado modulando los requerimientos de la resolución 312 de 2019 de los Estándares mínimos del SGSST, con la estructura del Plan Operativo Anual del Instituto y los seguimientos y mediciones del Sistema, se estructuró el cronograma anual de trabajo de SST del Instituto Distrital De Protección y Bienestar Animal. (Ver anexo)