



# PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022

## CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
1	31/01/2022	1.0	Adopción mediante Acta Comité de Gestión y Desempeño

## AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
<b>ÁREA TÉCNICA</b>	<b>OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN</b>	<b>LIDER DEL PROCESO</b>
<b>Nombre:</b> Luz Dary Forero Turmequé Adriana Acevedo Segura	<b>Nombre:</b> Ximena Andrea Castro	<b>Nombre:</b> Gotardo Antonio Yáñez Álvarez
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 
<b>Cargo:</b> Contratistas Profesionales Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano.	<b>Cargo:</b> Contratista Profesional Oficina Asesora de Planeación.	<b>Cargo:</b> Subdirector de Gestión Corporativa

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
1.1    Objetivo general.....	4
1.2    Objetivos específicos. ....	4
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. TERMINOS Y DEFINICIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>4. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>9</b>
<b>5. GENERALIDADES DEL INSTITUTO. ....</b>	<b>11</b>
5.1.    Identificación del instituto .....	11
<b>6. DIAGNÓSTICO DEL SG- SST-2021 .....</b>	<b>11</b>
6.1.    Diagnostico Condiciones De Salud .....	14
6.2    Diagnostico Estructura SG SST .....	15
<b>7. CARACTERIZACIÓN DE FUNCIONARIOS Y COLABORADORES.....</b>	<b>16</b>
7.1    Análisis General caracterización .....	28
<b>8. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO...29</b>	
<b>9. PRESUPUESTO DEL SG-SST 2021 .....</b>	<b>30</b>
<b>10.    EVALUACION LECCIONES APRENDIDAS .....</b>	<b>30</b>
<b>11. ESTRATEGIA.....</b>	<b>33</b>
<b>12. INDICADORES.....</b>	<b>36</b>
<b>13. RECURSOS .....</b>	<b>37</b>
a.    Humanos.....	37
b.    Financieros.....	38
c.    Técnicos.....	38
d.    Locativos .....	38
<b>14. CRONOGRAMA.....</b>	<b>39</b>

## 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 diciembre de 2020, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la misma Resolución y de conformidad con la Circular 071 del 30 de noviembre de 2020 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 2021.

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

Implementar 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 concienciación 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.

## 2. ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual de SST, aplica para todos los funcionarios y contratistas 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 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” – Capitulo 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*

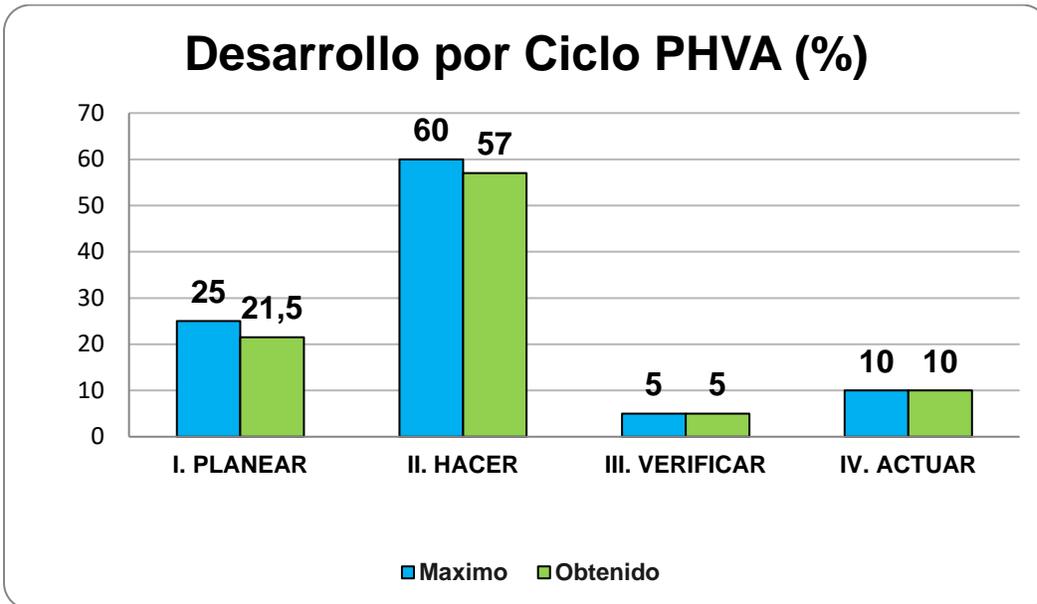
<b>Razón Social</b>	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal
<b>NIT</b>	901097324-6
<b>Dirección Principal</b>	Carrera 10 No. 26 -51 Piso 8, Edificio residencias Tequendama torre sur
<b>Teléfono</b>	6477117
<b>Código Actividad Económica</b>	1751201
<b>Ciudad</b>	Bogotá
<b>Representante Legal</b>	Adriana Estrada Estrada
<b>Responsable del SG-SST</b>	Diana Marcela Gómez
<b>Administradora de Riesgos Laborales</b>	Positiva ARL
<b>Número de servidores públicos</b>	37
<b>Número de contratista</b>	285
<b>Clase de Riesgo</b>	I, II, III, IV
<b>Centros de Trabajo</b>	Dos (2)

## 6. DIAGNÓSTICO DEL SG- SST-2021

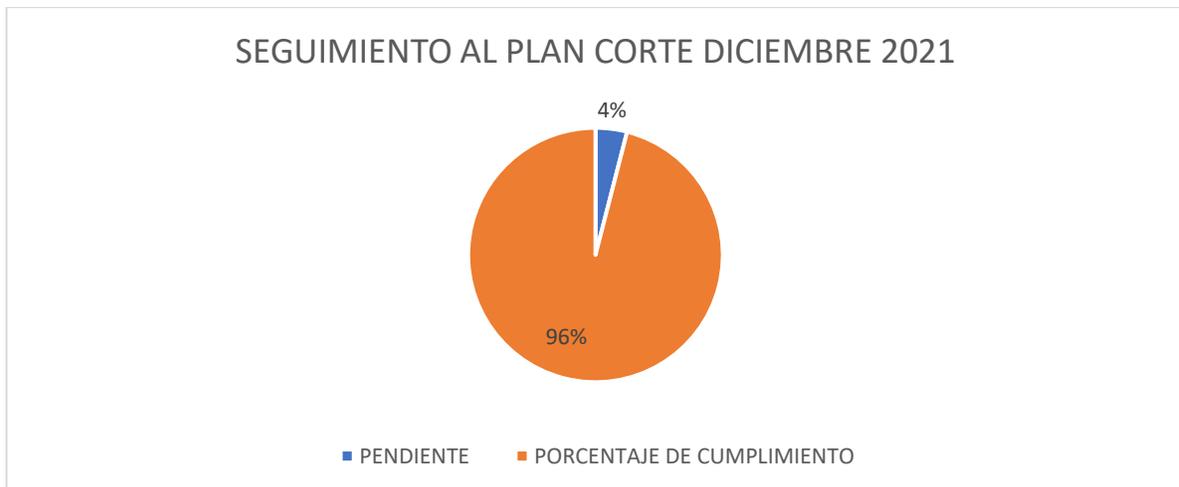
Teniendo en cuenta que la Resolución 0312 de 2019, en el artículo 16, define los estándares mínimos que debe cumplir el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V, y una vez realizada la autoevaluación 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 realiza la evaluación inicial del sistema en el mes de marzo del 2021 en esta evaluación se tiene como resultado un estado la cual el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal se encuentra en un estado de **MODERADAMENTE ACEPTABLE**, debido a que el porcentaje de implementación obtenido es del 60%, y se encuentra entre los rangos del 60% al 85% (art. 28 Resolución 0312 de 2019) teniendo en cuenta las evidencias encontradas en el momento de la evaluación inicial en fuente como página web, listado maestro y carpetas virtuales entregadas

Por lo anterior y en comparación con la autoevaluación realizada en diciembre de 2020, en la cual se obtuvo un porcentaje de implementación de 88.25%, se evidencia que los documentos no sustentan el porcentaje evaluado lo que indica que el SG-SST continua en el proceso de consolidación de evidencias y para la mejora con una valoración **MODERADAMENTE ACEPTABLE**



*Ilustración 1. Resultados de la Implementación Diciembre 2021 SG-SST*



*Ilustración 2. Cumplimiento Plan de Trabajo*

- Cumplimiento del 96% del plan de trabajo anual a Corte diciembre 31
- Se realizaron 72 de las 75 actividades propuestas en el Plan.
- Pendientes: Actualización Plan de emergencias UCA, Procedimiento de adquisiciones, autoevaluación 2021

### 6.1. Diagnostico Condiciones De Salud

La población objeto de las presentes valoraciones medicas laborales para el AÑO 2021 fue de VEINTIÚN (21) TRABAJADORES, a los cuales se le realizaron exámenes médicos ocupacionales periódicos.

#### DISTRIBUCION SEGÚN ENFERMEDAD

#### DISTRIBUCIÓN POR DIAGNÓSTICO MEDICO DEL PERSONAL EVALUADO DEL INSTITUTO DE BIENESTAR Y PROTECCIÓN ANIMAL AÑO 2021

Tabla 3 Diagnóstico médico de los servidores públicos del IDPYBA

DIAGNÓSTICO	TOTAL	PORCENTAJE	
<b>EXAMEN OCUPACIONAL</b>	HIPERLIPIDEMIA	4 19%	
	ARTRITIS	1 5%	
	SINDROME DE OJO SECO	1 5%	
	MIOPIA	7 33%	
	ASTIGMATISMO	3 14%	
	LUMBAGO	1 5%	
	OBESIDAD	3 14%	
	SANO	1 5%	
	<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

Fuente. Base de datos empresa RPA SALUD OCUPACIONAL año 2021.

Se evidencia que al evaluar al personal del INSTITUTO DE BIENESTAR Y PROTECCIÓN ANIMAL, se encuentra que la mayoría de la población presenta alteraciones a nivel visual distribuidos de la siguiente manera: MIOPIA SIETE (07) el 33 %, ASTIGMATISMO TRES (03) el 14%, SINDROME DE OJO SECO UNO (01) el 5%. Se identificaron CUATRO (04) trabajadores con alteraciones a nivel de laboratorios con hiperlipidemia correspondiente al 19 %.

DOS (02) trabajadores presentaron alteraciones osteomusculares distribuidos en: UNO (01) trabajador con LUMBAGO, y UNO (01) ARTRITIS.

## 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:

Ilustración 1. Estructura del SG-SST



## 7. CARACTERIZACIÓN DE FUNCIONARIOS Y COLABORADORES

El personal que actualmente hace parte del IDPYBA, está conformada por 36 empleos que se distribuyen tal como lo muestra la tabla 1; de estos 36 empleos, 28 se encuentran en provisionalidad, 8 son de libre nombramiento y remoción. Por otro lado, la tabla 2. Muestra el número de trabajadores por cada nivel del cargo.

De acuerdo con el proceso de planeación institucional y teniendo en cuenta la normatividad vigente, el área de Talento Humano del IDPYBA, en concordancia con el objetivo de orientar las acciones pertinentes para el desarrollo del presente plan y las competencias, habilidades y capacidades de los servidores que integran la Entidad, aplicó un instrumento diagnóstico, a subdirectores y asesores de oficina, que permitió identificar las necesidades de capacitación del Instituto, así como la recopilación de información a partir de la revisión del mapa de riesgos, autodiagnóstico MIPG y el Formulario Único Reporte de Avance de Gestión.

Tabla 4.. Distribución de empleos del IDPYBA - Cargo

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
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
		Jefe de Oficina Asesora Control Interno
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 3. Distribución de empleos del IDPYBA

NIVEL	No. de servidores
Asesor	5
Asistencial	4
Directivo	4

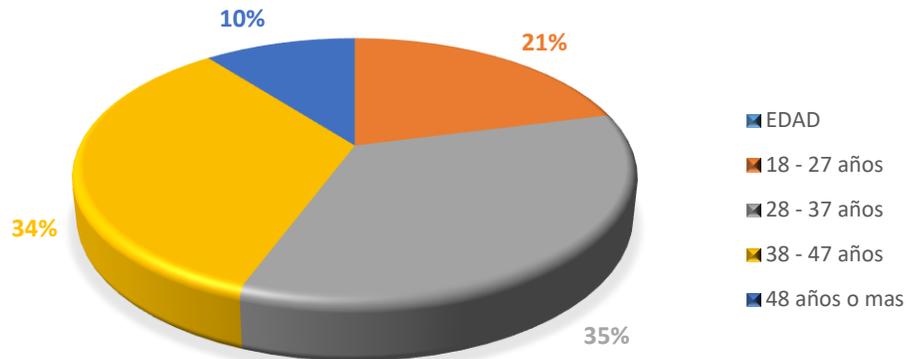
Profesional	19
Técnico	5
<b>Total general</b>	<b>37</b>

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 124 colaboradores, de los cuales 37 hacen parte de la planta y 84 son contratistas de la entidad, 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. Sexo asignado
- d. Identificación de madres cabeza de hogar
- e. Número de personas a cargo
- f. Nivel de escolaridad
- g. Tenencia de Vivienda
- h. Uso de tiempo libre
- i. Asignación salarial
- j. Antigüedad en la entidad y en el cargo
- k. Tipo de vínculo con la entidad
- l. Diagnóstico de enfermedades
- m. Hábitos de consumo de sustancias psicoactivas
- n. Hábitos saludables
- o. Molestias físicas

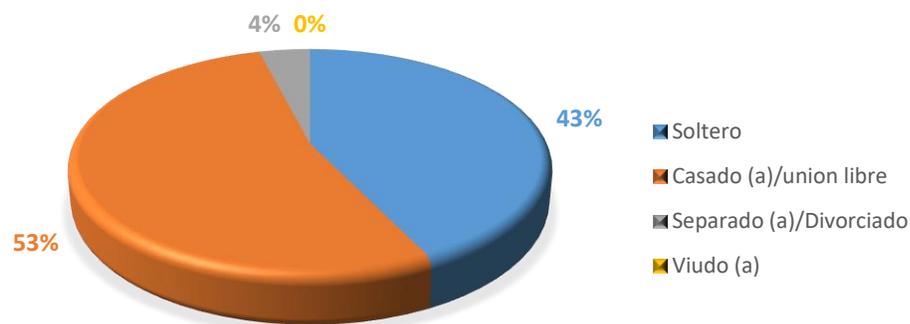
### EDAD



*Ilustración 3. Variable edad.*

De acuerdo con la variable edad, se identifica que el 34% y 35% 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 21% tiene entre 18 a 27 años y el 10% tiene una edad de 48 años o más.

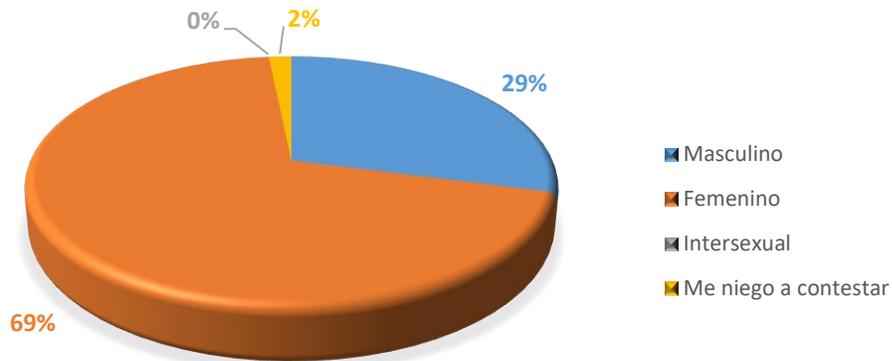
### ESTADO CIVIL



*Ilustración 2. Variable estado civil.*

Con respecto al estado civil reportado por los participantes, en el Instituto se identifica que, el 53% de los participantes reporta estar casado o en unión libre, el 43% se encuentra soltero y un 4% se encuentra separado o divorciado.

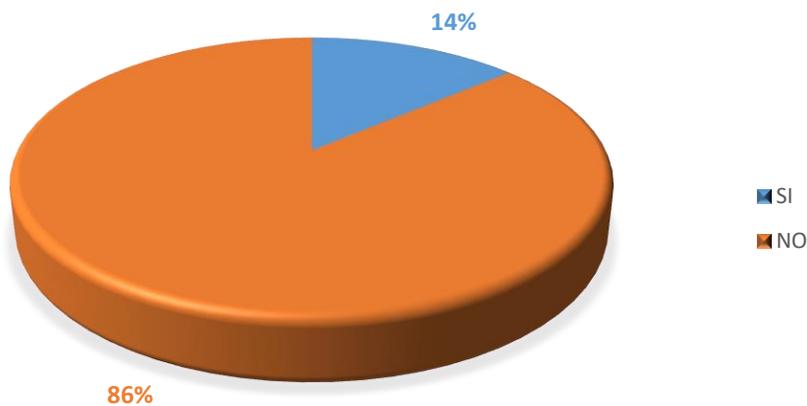
### SEXO ASIGNADO



*Ilustración 3. Variable sexo asignado.*

Para la variable sexo asignado, los participantes reportan que el 69% pertenecen a la asignación femenina, el 29% a la asignación masculina y el 2% se niega a responder.

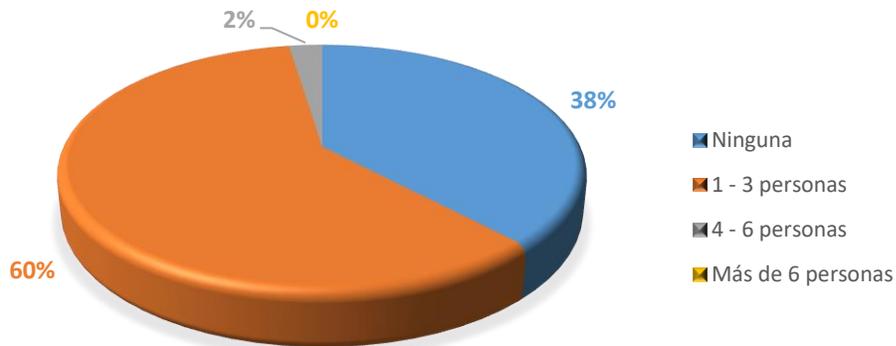
### MADRES CABEZA DE HOGAR



*Ilustración 4. Variable madres cabeza de hogar.*

En la entidad se identifica que el 86% de las personas participantes refiere no se madre cabeza de hogar y el 14% reporta serlo.

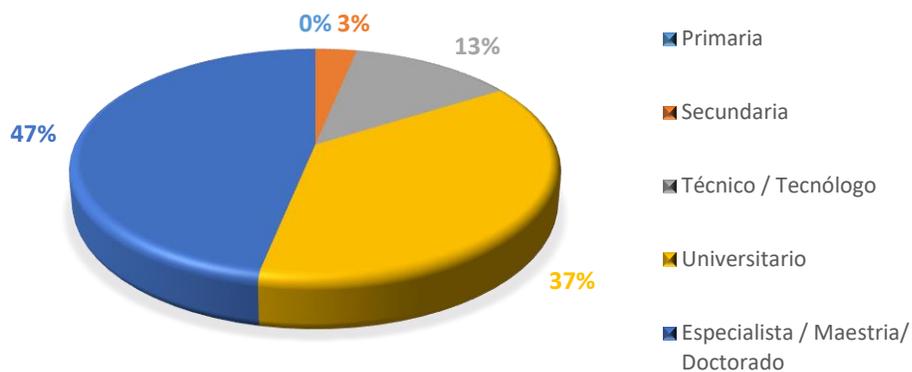
### PERSONAS A CARGO



*Ilustración 5. Variable Personas a cargo.*

Según el reporte el 60 % de los encuestados tiene a su cargo de una a tres personas, el 38% no tiene personas a cargo y el 2% son responsables de cuatro a seis personas.

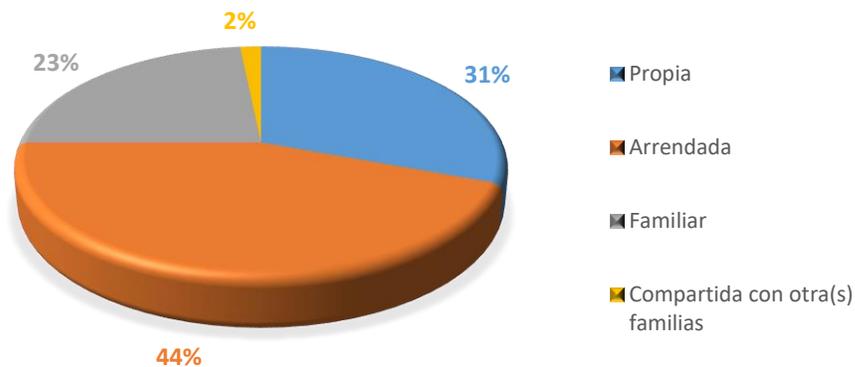
### NIVEL ESCOLARIDAD



*Ilustración 6. Variable nivel escolaridad.*

El 47% reporta tener especialización, maestría o doctorado, el 37% posee un título universitario, el 13% es técnico o tecnólogo y un 3% es bachiller.

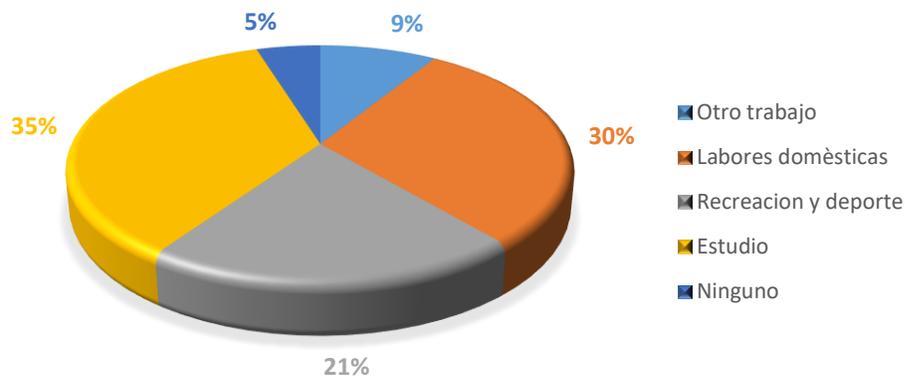
### TENENCIA DE VIVIENDA



*Ilustración 4. Tenencia de vivienda.*

El 44% habita en una vivienda arrendada, el 31% es propia, el 23% vive en una vivienda familiar y el 2% comparte su vivienda con otras familias.

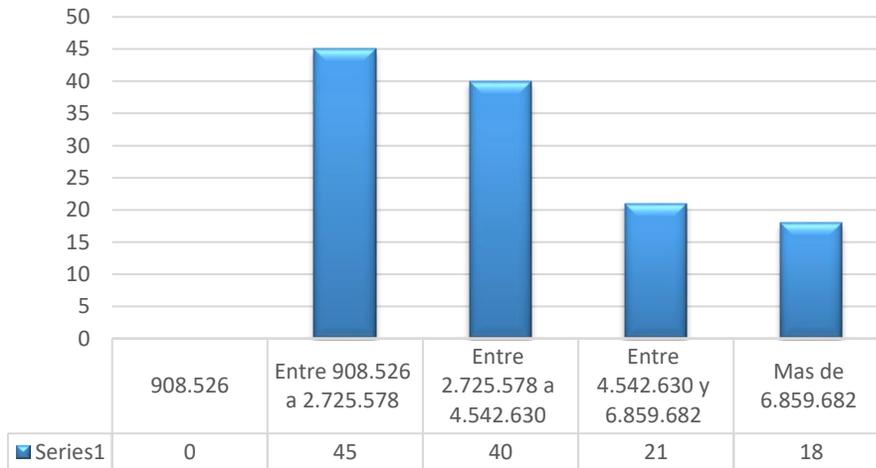
### USO TIEMPO LIBRE



*Ilustración 5. Variable uso del tiempo libre.*

En el uso del tiempo libre se reporta que el 35% lo dedica a sus estudios, el 30% se dedica a las labores domésticas, el 21% se involucra con la recreación y el deporte y un 9% y 5% tiene otro trabajo o no reporta alguna actividad.

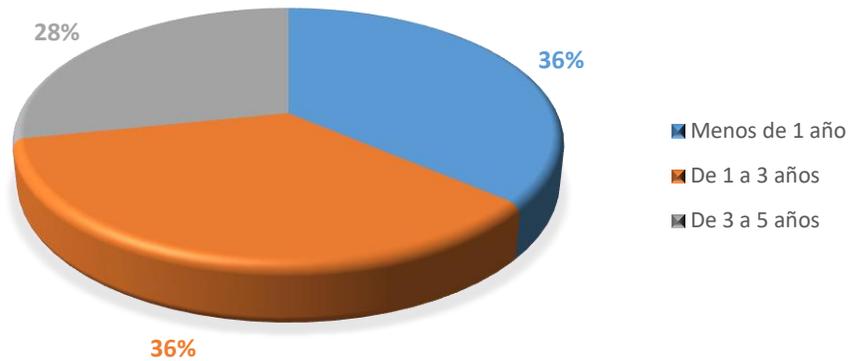
### INGRESOS MENSUALES



*Ilustración 6. Variable ingresos mensuales.*

El reporte relacionado con los ingresos mensuales refiere que, 45 personas tienen una asignación salarial comprendida entre 1 y 2 SMLMV, 40 colaboradores recibe entre 2 y 3 SMLMV y 21 personas señalan que cuentan con ingresos de 4 a 5 SMLMV.

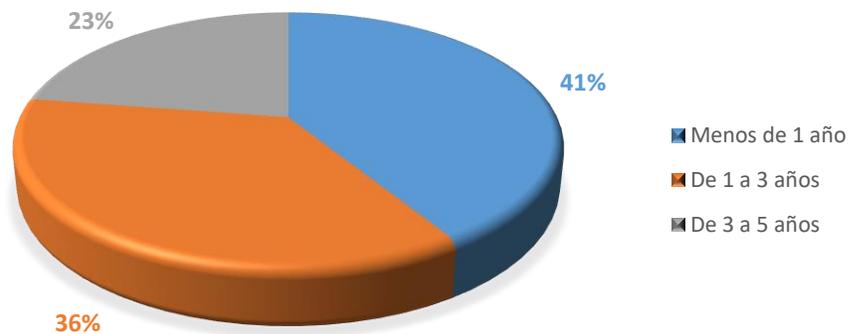
## ANTIGÜEDAD ENTIDAD



*Ilustración 7. Variable antigüedad en la entidad.*

El 36% de las personas refieren que su antigüedad en la entidad es menor a un año y de 1 a 3 años y el 28% cuenta con una antigüedad de 3 a 5 años.

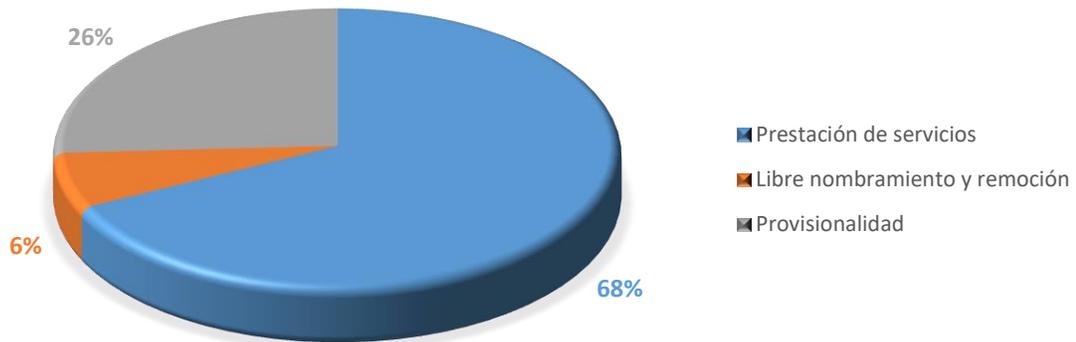
## ANTIGÜEDAD CARGO



*Ilustración 8. Variable antigüedad en el cargo.*

El 41% refiere que su vinculación es de menos de un año, el 36% de uno a tres años y el 23% de 3 a 5 años.

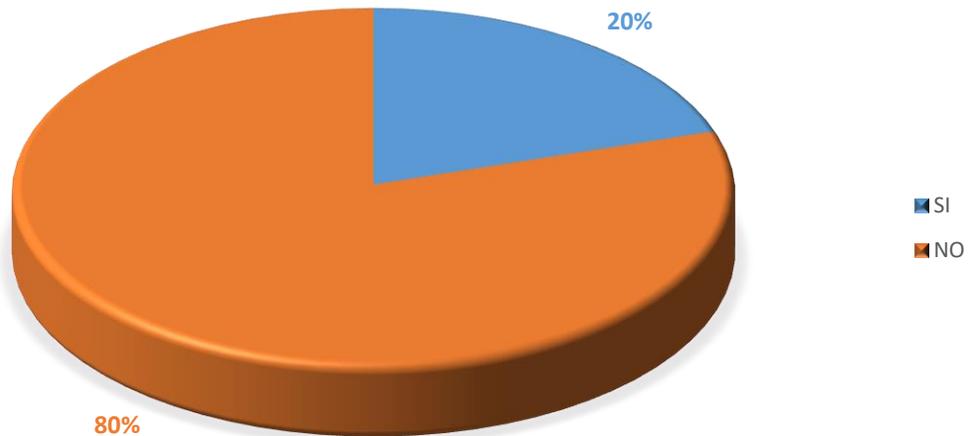
## VÍNCULO CON LA ENTIDAD



*Ilustración 9. Variable vínculo con la entidad.*

Los colaboradores del Instituto refieren que su vínculo con la entidad se encuentra representada por las siguientes proporciones, el 68% tienen un contrato por prestación de servicios, el 26% hacen parte de la planta provisional del Instituto y el 6% son personas de libre nombramiento y remoción.

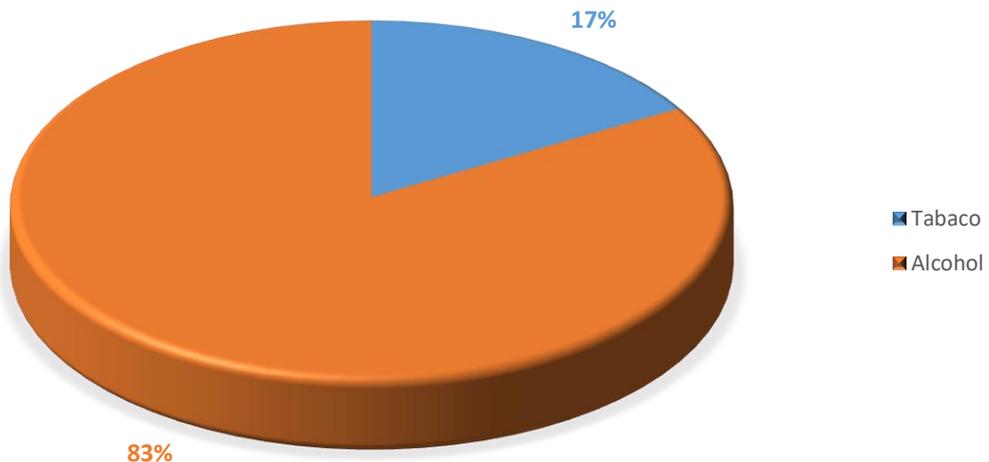
## DIAGNÓSTICO DE ENFERMEDAD



*Ilustración 10. Variable diagnóstico de enfermedad.*

El 80% de los colaboradores refieren que no han sido diagnosticados con ningún tipo de enfermedad y el 20% tiene algún diagnóstico.

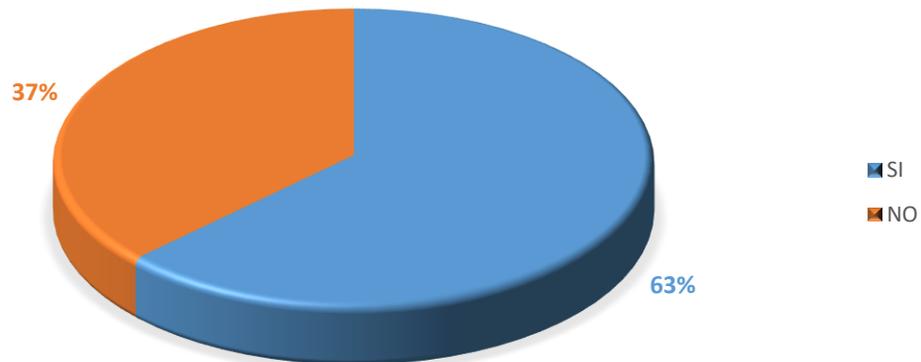
## CONSUMO DE SUSTANCIAS



*Ilustración 11. Variable consumo de sustancias.*

Con respecto al consumo de sustancias psicoactivas, se identifica que el 83% de las personas consumen alcohol con una frecuencia ocasional y el 17% fuma diaria u ocasionalmente.

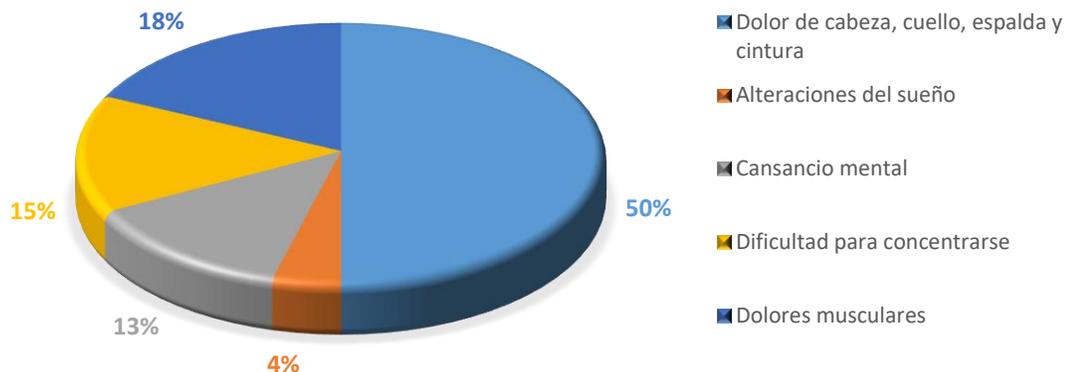
### HÁBITOS SALUDABLES (EJERCICIO)



*Ilustración 12. Variable hábitos saludables.*

Con relación a los hábitos de vida saludables se identifica que el 63% de las personas reportan tener hábitos de vida saludables y el 37% no los tiene en cuenta dentro de su rutina.

### MOLESTÍAS FÍSICAS



*Ilustración 13. Variable molestias físicas.*

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 representada por el 18%, el 15%, 13% y 4% expresan que las molestias se relacionan con dificultad para concentrarse, cansancio mental y alteraciones del sueño

### **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 y visual. Existen factores de riesgo percibidos donde el más frecuente es el riesgo osteomuscular con alta probabilidad de empeorar si los factores de riesgo no son controlados, 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. Se deben aplicar los exámenes de ingreso antes de iniciar la relación laboral con el trabajador, realizar exámenes 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 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 acoso laboral que pueda afectar la Seguridad y Salud de todas las personas que hacen parte del Instituto sin importar el tipo de vinculación laboral, proporcionando y manteniendo ambientes de trabajo saludable y con una cultura de convivencia que permita una buena relación en todos los niveles del Instituto.

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 y servidores públicos en general, mediante el compromiso de estos con las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo que se desarrollen en la implementación 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, permanentemente orientarán 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.

## 9. PRESUPUESTO DEL SG-SST 2021

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, cuenta con el plan anual de adquisiciones en el cual se encuentra especificado el rubro 13102020208 para salud ocupacional

Remítase al plan anual de adquisiciones

## 10. EVALUACION LECCIONES APRENDIDAS

Inconvenientes /aspectos favorables	Descripción	Acciones
Documentación incompleta y desactualizada	El diagnóstico inicial, permitió conocer el estado actual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo e identificar que los documentos no se encontraban organizados y muchos estaban desactualizados o no cumplían con lo lineamientos	Se genera una Carpeta en el sistema One Drive para tener acceso desde el correo institucional de <a href="mailto:a.acevedo@animalesbog.gov.co">a.acevedo@animalesbog.gov.co</a> 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



	básicos para ser presentados a revisión	organización de los documentos y su fácil comprensión en la ubicación de los mismo__
Falta de información en riesgos y peligros	La identificación de peligros y valoración de riesgos permitió evidenciar que los colaboradores de todas las áreas no reconocían los peligros a los cuales se encuentran expuestos y las medidas de control actuales, lo que aportó para la construcción de la respectiva matriz.	Se genera espacio de formación a los servidores públicos y contratistas, sobre la identificación de riesgos y peligros, a los que están expuestos conforme a las actividades que realizan en el Instituto. Se realiza encuesta a los contratistas de la sede de la unidad de cuida animal, para identificar los riesgos y peligros en este centro de trabajo.
Desconocimiento del proceso para reportar accidentes e incidentes de trabajo	Se observa que no se reconocía el procedimiento para reportar accidentes de trabajo, lo cual generaba inconvenientes en la atención de los servidores públicos y contratistas que requerían el servicio de la ARL	Se genera espacio de formación a los servidores públicos y contratistas principalmente de la unidad de cuidado animal y se articula con Comunicaciones para socializar una pieza comunicativa de reporte de accidentes.
Incremento de accidentes laborales	Se observa que el incremento del reporte de accidentes se da en la medida en que el conocimiento para realizar el reporte aumenta.	Se genera espacios de socialización de prevención de accidentes y uso de EPPs  Se generan acciones correctivas y preventivas en base a una



	Muchas de las causas se repiten en los eventos y por tanto se siguen materializando los mismos eventos	temática recurrente que es el manejo y comportamiento animal.
Investigación de accidentes	Se observa que, no se generan los espacios de forma oportuna para realizar las respectivas investigaciones	<p>Se conserva espacios de formación para concientizar las responsabilidades de cada una de las áreas en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>Por otro lado, es significativo llevar el seguimiento de las acciones correctivas y preventivas que se proyectan desde la investigación para organizar las medidas de control y el impacto de estas.</p> <p>Es importante además de una buena investigación que se creen las lecciones por aprender y se proporcionen las alertas tempranas para que los sucesos no vuelvan a ocurrir, el Instituto debe utilizar como un instrumento activo las lecciones aprendidas de otros procesos, para nivelar peligros antes de que se materialicen los riesgos</p>



		Es más efectivo el instituto implementar planes obtenidos de recomendaciones preventivas que realizar las recomendaciones de una investigación
Apoyo de la Dirección y Subdirección de gestión Corporativa	Un aspecto favorable y relevante es el apoyo desde la Dirección y la subdirección de gestión corporativa quienes estuvieron atentos a las necesidades del Sistema de Gestión y el cumplimiento de los indicadores.	Se realiza el ajuste de los recursos para incluir un integrante al grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y se realiza la evaluación del presupuesto para cumplir con las necesidades de los trabajadores en cuanto sus elementos de Protección Personal y de esta forma mitigar la accidentalidad
Funcionamiento del COPASST	Aspecto favorable la participación del COPASST en el año 2021 apoyando de esta forma las acciones del sistema	El COPASST realiza de forma continua las reuniones mensuales estableciendo un plan de acción para apoyar el cumplimiento de las acciones del sistema

## 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.

Los objetivos son:

- a) Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cumpliendo con los estándares mínimos exigidos por la normatividad legal vigente.

META	ACTIVIDADES
Cumplimiento del componente normativo del SG-SST	Actualizar documentación requerida.
	Ejecución del presupuesto SST -2022
	Realizar inducción y reinducción al SGSST a los funcionarios y colaboradores del IDPYBA
	Socializar la política y los objetivos de SST en coordinación con el COPASST.
	Socializar las responsabilidades en SST a todos los actores del sistema
	Realizar la evaluación de desempeño en SST y analizar resultados.

- b) Fomentar una cultura de protección, participación y autocuidado que genere condiciones de trabajo seguras.

META	ACTIVIDADES
Actividades de formación con la participación de los comités y brigada de emergencias.	Organizar acciones de gestión y capacitación de los comités: COPASST, Convivencia Laboral y brigada de emergencias.

- c) 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.

META	ACTIVIDADES
	Socialización de las matrices de identificación de peligros, en sede UCA.

Identificar los riesgos y peligros y gestionando medidas de control	Realizar investigación y seguimiento de la accidentalidad
	Documentar o actualizar instructivos en el manejo de cuidado animal
	Socializar los planes de emergencias y actividades pertinentes.

d) 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.

META	ACTIVIDADES
Programación de capacitaciones en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo	Enmarcar dentro del programa de capacitación los temas de PVE de promoción y prevención.
	Capacitaciones en autocuidado, uso de EPPs, higiene Postural
	Socializar los protocolos de bioseguridad y realizar seguimiento al proceso de vacunación

e) Planear y ejecutar programas de promoción y prevención para garantizar la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores independiente de su tipo de vinculación.

META	ACTIVIDADES
Realizar actividades de promoción y prevención de la salud	Generar información de Promoción y prevención y socializar por los diferentes medios de comunicación del Instituto
Organizar acciones con el fin de disminuir y/o mitigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Entrega, capacitación e inspección de los elementos de protección personal.
	Realizar y hacer seguimiento a las medidas correctivas y preventivas generadas de las investigaciones de accidentes
	Realizar y hacer seguimiento a las recomendaciones medicas

	Consolidar y hacer seguimiento a la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora resultantes del desempeño del SGSST

e) 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.

META	ACTIVIDADES
Proyectar los recursos y presupuesto de SG-SST	Ejecutar Presupuesto vigencia 2022
	Seguimiento a la ejecución de recursos en la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 12. 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:

(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 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 de Profesional especialista en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 4 *Recurso Humano*

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

Profesional Apoyo a la Gestión SST-Contratista	Subdirección Corporativa- gestión de Talento Humano
<b>PROFESIONALES ASESORES POSITIVA ARL</b>	

**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 y Profesional de apoyo al Sistema SST y PESV. 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)

**Adriana Estrada Estrada**

**DIRECTORA GENERAL**  
**Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal**







PROCESO TALENTO HUMANO

PLAN DE TRABAJO SG-SST

Código: PE02-PR15-F07

Versión: 1.0



FASE DEL SG-SST	OBJETIVOS DEL SG-SST	ACTIVIDAD	RECURSOS			P/E	ENERO				FEB.				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				PRODUCTOS	OBSERVACIONES
			Financiero	Técnico	Personal		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
EJECUTADO						P	7				9				8				9				5				9				10				5				8				9				5				9				CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL DE SG-SST	0%
						%	0%				0%				0%				0%				0%				0%				0%				0%				0%				0%													

Nombre	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Proyecto	Adriana Acevedo Luz Dary Forero	Contralistas SGC.Talento Humano	29/12/2021	
Revisó TH				
Aprobó				
Aprobó				