



IDPAC



PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST



IDPAC



		INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL	
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			
Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST			
CÓDIGO:	IDPAC-GTH-OT-01	VERSIÓN	05
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
Diana Katherine Correa Cifuentes	Luz Angela Buitrago Duque	Pablo César Pacheco Rodríguez	
Profesional Especializado SST – Contratista Talento Humano	Profesional Universitario 219 -02 – Talento Humano	Secretario General	

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIÓN
01	02/2020	Versión inicial del documento.
02	05/2020	Se incluye registro de modificaciones, se actualiza introducción, marco legal, definición de términos, marco conceptual, alcance, actividades a realizar, recursos y cronograma de actividades, emergencia sanitaria COVID-19.
03	01/2021	Se incluye registro de modificaciones, se actualiza introducción, marco legal, generalidades de la Entidad, política en seguridad y salud en el trabajo, marco conceptual, actividades a realizar, documentos y actividades del sistema, recursos y cronograma de actividades, emergencia sanitaria COVID-19.
04	05/2022	Se incluye registro de modificaciones, se actualiza introducción, marco legal, generalidades de la Entidad, definiciones, marco conceptual, actividades a realizar, recursos y cronograma de actividades.
05	01/2023	Se incluye registro de modificaciones, se actualiza introducción, alcance, normatividad, roles y responsabilidad actividades a realizar, recursos y anexos.



IDPAC



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO	5
2. NORMATIVIDAD	5
3. ROLES Y RESPONSABILIDADES	7
3.1. Profesional Especializado en SST	7
3.2. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)	7
3.3. Servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes	7
3.4. Brigada de emergencia.....	7
4. DESCRIPCIÓN	8
4.1. Generalidades de la Entidad	8
4.2. Estructuración del plan anual de trabajo de SG-SST	8
4.3. Política en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	10
4.4. Recursos	11
4.5. Informe diagnóstico de condiciones de salud funcionarios/as (2022)	12
4.6. Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral (2022).....	14
4.7. Informe medición de riesgo psicosocial (Aplicación batería 2022)	14
4.8. Actividades por realizar en el plan anual de trabajo SG-SST	18
4.8.1. Programa de higiene y seguridad industrial	19
4.8.2. Programa de medicina preventiva y del trabajo	19
4.8.3. Programa de estilos de vida y trabajo saludable	19
4.8.4. Promoción y prevención en riesgos.....	20
4.8.5. Preparación y respuesta ante emergencias	21
4.8.6. Comunicación	22
4.9. Indicadores de gestión	22
5. ANEXOS	22



IDPAC



INTRODUCCIÓN

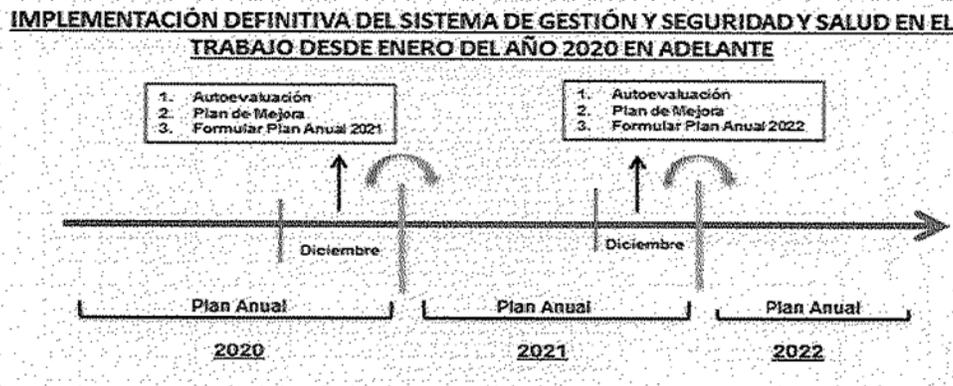
El plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo es el diseño, desarrollo y planeación de actividades en el cual se concreta la información que permite visualizar las necesidades, los responsables, los recursos y los tiempos de ejecución (cronograma), cuyo resultado final se reflejará encontrando entornos de trabajo saludables, equilibrados y con calidad de vida laboral desde la perspectiva de hábitos de salud en el trabajador y entornos seguros de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1562 de 2012 "por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional", el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 "por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)" y el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", ambos expedidos por el Ministerio del Trabajo, se definieron las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

El SG-SST involucra temas como la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud (medicina preventiva y del trabajo) y las condiciones de trabajo (higiene y seguridad industrial), adicionalmente contiene la descripción práctica de los principales elementos que conforman los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los parámetros establecidos por el Ministerio de Trabajo y cuyo enfoque es la mejora continua de las condiciones y los comportamientos en el trabajo tras el logro de una cultura sostenible de bienestar para los empleadores y contratantes.

La Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes quienes los deben implementar según el número de trabajadores y la clasificación de los riesgos I, II, III, IV y V., en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, así como las fases de adecuación, transición, aplicación, obligación, responsabilidades para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Establece que la implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST desde enero del año 2020 y que en adelante las empresas deberán aplicar la autoevaluación conforme a la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario establecido, elaborando el plan de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los

estándares mínimos y formulando el plan anual del Sistema de Gestión SST, de la siguiente forma:



Fuente: Resolución 0312 de 2019 – Ministerio del Trabajo

Por ello, el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal –IDPAC- comprometido con la seguridad y salud en el trabajo de todos los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes, ha adoptado medidas conforme al marco normativo vigente tendientes a reducir los riesgos presentados en la Entidad, que han permitido continuar con la prestación de los servicios de manera segura conforme a la normatividad vigente.

1. OBJETIVO

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes, mediante el control de los peligros y riesgos propios de las actividades, el fomento y desarrollo de actividades de promoción y prevención, el mejoramiento continuo, y el cumplimiento de la normatividad vigente en riesgos laborales.

El Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo del IDPAC, está encaminado a realizar actividades tendientes a la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud (medicina preventiva y del trabajo) y las condiciones de trabajo (higiene y seguridad industrial), su enfoque básico es la mejora continua de las condiciones de trabajo, medio ambiente y comportamiento, a través del reconocimiento, evaluación y control de los peligros que puedan surgir en los lugares de trabajo de todos los(as) servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes del Instituto, los cargos desde el nivel directivo hasta el nivel asistencial y misional.

2. NORMATIVIDAD

Ley 9ª de 1979, del Congreso de Colombia, establece la obligación de contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los establecimientos de trabajo. Se aplica el título III, del artículo 80 al 154.

Resolución 2013 de 1986, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, que reglamenta la conformación de comité de medicina, higiene y seguridad industrial en las organizaciones.

Resolución 1016 de 1989, expedida por los entonces Ministerios del Trabajo y Seguridad Social y de Salud, que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.

Resolución 1075 de 1992, expedida por el entonces Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.

Ley 1562 de 2012 “Por la cual modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, y que de conformidad con lo señalado en el artículo 1 define el sistema general de riesgos laborales como un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” y por la cual el Ministerio del Trabajo definió las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST.

Decreto 052 de 2017 “por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” y señala que todos los empleadores públicos y privados, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1º de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática (...)

Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo “por la cual definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Resolución 2404 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores



IDPAC



psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

3. ROLES Y RESPONSABILIDADES

3.1. Profesional Especializado en SST

El liderazgo en su ejecución estará orientado por el o la profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo del proceso de Gestión de Talento Humano, quien garantizará el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema General de Riesgos Laborales y adoptará disposiciones efectivas para desarrollar actividades encaminadas a la prevención de los accidentes de trabajo (AT) y las enfermedades laborales (EL) así como al mejoramiento de las condiciones de trabajo a partir del autocuidado.

Por lo anterior, mediante certificación emitida con fecha 06 de abril 2022, la Entidad ratifica que cuenta con un contratista especialista en Gerencia en Salud Ocupacional con Licencia en Salud Ocupacional, quien cumple con los requisitos exigidos en la Resolución 032 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, para la implementación, mejora continua y seguimiento al cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del IDPAC, sus responsabilidades y estructuración estarán regidas conforme a las disposiciones de la Resolución 2013 de 2986 y las demás que apliquen conforme a la normatividad vigente.

3.3 Servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes

La responsabilidad de la ejecución del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es compartida por todos los actores que tienen una relación directa con la entidad, desde el nivel directivo hasta el nivel asistencial y misional, quienes realizarán su mejor esfuerzo en el desarrollo del mismo.

3.4. Brigada de emergencia

La integración a la brigada de emergencias de la Entidad es voluntaria. El colaborador manifiesta su interés al proceso de Talento Humano, en el evento en que en un bloque no se cuente con un brigadista y no haya manifestación de interés, el proceso de Talento

Humano enviará una solicitud al jefe/director de dependencia para que designe un colaborador

La brigada integral de emergencias de la Entidad tiene por objeto prestar los primeros auxilios en caso de emergencia, procurando la seguridad de los colaboradores de la entidad, apoyando la realización de los simulacros programados, asistiendo a las actividades de formación programadas, apoyando situaciones de urgencias y emergencias que se presenten e informando en caso de identificar condiciones locativas que puedan llegar a generar un riesgo.

4. DESCRIPCIÓN

4.1. Generalidades de la Entidad

Razón Social:	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC
Nit.:	900.127.054-9
Teléfono:	2417900
Sedes:	Sede Principal: Avda. Calle 22 # 68-c-51 Zona Industrial Montevideo Casa de la Participación: Carrera 19 A N° 63 C – 40
Actividad Económica principal:	1853201. Empresas de servicios sociales sin alojamiento incluye actividades sociales de asesoramiento, bienestar, albergue, orientación y actividades similares
Número de Trabajadores:	Servidores públicos :108 Contratistas: 470 aproximadamente
Representante Legal	Alexander Reina Otero – Director General
Secretario General	Pablo César Pacheco Rodríguez
Responsable(s) SGSST	Luz Angela Buitrago Duque - Profesional Universitario TH 219-02 Contratista profesional especializado en Gerencia en Salud Ocupacional con Licencia

4.2. Estructuración del plan anual de trabajo de SG-SST

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 es un instrumento de planificación que especifica la información de las actividades a realizar durante la vigencia, define los recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución mediante un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades que lo componen, se enfoca

en desarrollar entornos, laboral y mentalmente seguros y saludables promoviendo así la cultura del autocuidado.

Para desarrollar este Plan el IDPAC expidió la Resolución 057 del 07 de febrero de 2020, *"Por medio de la cual se adopta el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el IDPAC para la vigencia 2020-2023"* el cual es actualizado cada año y para su desarrollo se requiere de la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en la materia.

Como parte del proceso, se socializa el cronograma de trabajo proyectado para la vigencia siguiente, a los integrantes del COPASST quienes en esta instancia tienen la oportunidad de realizar sus aportes, en cumplimiento de sus funciones y de acuerdo con el conocimiento que tienen de la Entidad; periódicamente se informan los avances a este Comité.

Entre los aspectos que se consideran para la elaboración del plan de trabajo del SG-SST se tiene:

- Política SG-SST
- Informe diagnóstico de condiciones de salud funcionarios/as (2022)
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral (2022)
- Informe de medición de riesgo psicosocial (Aplicación batería 2022)

En Anexo 1. Cronograma de actividades del Plan Anual de Trabajo SST 2023.

Nota: Según el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

El plan anual de trabajo de SST 2023 es un conjunto lógico de herramientas, que se caracteriza por su flexibilidad y adaptación al tamaño de la Institución, centrado en los peligros y riesgos generales y específicos asociados a las actividades propias de la Entidad.

Se basa en los principios del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) y en los estándares mínimos del Sistema de Gestión, requeridos en la Resolución 312 de 2019, con el fin de lograr el mejoramiento continuo, consiste en:

“Planear” conlleva establece una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.



IDPAC



“**Hacer**” hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST.

“**Verificar**” se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa.

“**Actuar**” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo.

Como parte de la implementación se realizan actividades para el desarrollo de los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

4.3. Política en Seguridad y Salud en el Trabajo

Mediante la Resolución 243 de 2016 expedida por el Director General del IDPAC, se adoptó la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue actualizada mediante Resolución 251 de 2020, la cual da cuenta del compromiso de la Alta Dirección del Instituto para orientar sus esfuerzos y destinar los recursos físicos, económicos y de 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 funcionarios (as), la competitividad y buena imagen institucional.

En consonancia con lo anterior promueve, con especial interés, el compromiso con la prevención de lesiones, enfermedades, la protección de la integridad física y mental de los funcionarios, contratistas y el personal vinculado a la Entidad.

De igual manera, se persiste en el cumplimiento de las normas legales y técnicas vigentes aplicables en la materia y los demás requisitos del SG-SST, como una herramienta gerencial efectiva transversal, en la búsqueda de la calidad de vida laboral y productividad institucional.

Es así como se continuarán promoviendo espacios de participación y corresponsabilidad de todos los empleados públicos, contratistas de prestación de servicios, practicantes y pasantes del Instituto, para la prevención y control de los riesgos laborales, buscando que su aporte no sea ejecutar únicamente la labor asignada, sino realizarla dentro de las pautas establecidas por el SG-SST, a fin de prevenir todo riesgo que se constituya en amenaza para la salud y seguridad personal o colectiva y de igual manera mediante la participación, identificación, evaluación, seguimiento, comunicación y divulgación de los factores de riesgo asociados a los procesos y de implementar las medidas de control y minimización de los mismos, cada quien desde su área y cargo o rol que ocupe.



IDPAC



Además, reconocerá el aporte y facilitará el desempeño del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y los Brigadistas como “Líderes de Promoción y Prevención”, conformando una red de apoyo que garantice la presencia y cubrimiento en materia de seguridad y salud para todas las áreas de la Entidad.

4.4. Recursos

Para el desarrollo de las actividades propuestas para la ejecución del plan anual de seguridad y salud en el trabajo, se disponen de los siguientes recursos:

➤ Financiero

Los gastos que demande la ejecución del plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo serán imputados al rubro de seguridad y salud en el trabajo del presupuesto de gastos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal vigencia 2023, el cual cuenta con una apropiación de cuarenta y tres millones trescientos treinta y ocho mil pesos m/cte. (\$43.338.000).

➤ Humano

La Entidad cuenta con un Profesional Universitario TH 219-02, un Contratista - Profesional Especializado en SST, los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – Copasst y todos los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, practicantes y pasantes.

➤ Entidades externas

En alianza estratégica se cuenta con el apoyo de entidades externas como:

- ARL – Positiva Compañía de Seguros
- Compensar EPS y Caja de Compensación
- EPS
- Emermédica
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD
- Secretarías Distritales
- SENA

➤ Físicos y tecnológicos

La Entidad cuenta con los siguientes recursos que contribuyen con el buen desarrollo de las actividades del plan anual de trabajo:

- Auditorio y salones de reunión sede principal previa reserva

- Herramientas tecnológicas y Ofimáticos: Microsoft Teams, Intranet, correo electrónico, software de pausas activas
- Computador portátil y fijo
- Videos de inducción
- Internet
- Video beam
- Altoparlantes, televisores, carteleras virtuales

4.5. Informe diagnóstico de condiciones de salud funcionarios/as (2022)

El informe de condiciones de salud es emitido por Compensar Salud Ocupacional y se basa en la fuente de información de datos recopilados en historias clínicas y resultados de las pruebas paraclínicas realizadas a los funcionarios participantes en el año anterior en cumplimiento a la normatividad vigente, incluye información sociodemográfica, antecedentes por exposición laboral, sintomatología reportada por los trabajadores, resultados generales de las pruebas clínicas realizadas, percepción del riesgo y diagnósticos encontrados en la población trabajadora.

Compensar Salud Ocupacional analiza los datos de los exámenes médicos periódicos realizados a los funcionarios del IDPAC, que generaron como resultado sintomatologías en el campo visual, osteomuscular, auditivo, cardiovascular, laboratorio, psicométrico, trabajo en alturas y psicosocial, por lo cual se tienen en cuenta las principales patologías identificadas, que por análisis, conclusiones y recomendaciones emitidas en el mismo documento se realizarán intervenciones en:

Riegos asociados referidos

Los principales riesgos referidos por los colaboradores según su percepción e informados al médico durante el interrogatorio o anamnesis en el momento de la consulta son: riesgos biomecánicos, de seguridad, psico laborales, físicos, biológicos y químicos.

- El riesgo biomecánico fue registrado por el 97,6% de los trabajadores, representado por todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Siendo también un factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, equipos, máquinas y herramientas cuyo tamaño forma, peso, tamaño, y diseño pueden provocar sobreesfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia lesiones osteomusculares y fatiga física. Se debe tener presente aquel conjunto de actividades extra-ocupacionales (oficios domésticos, prácticas deportivas y pasatiempos como manualidades, uso de instrumentos musicales, videojuegos) que también contribuyen a la afectación del trabajador.

- El riesgo físico son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que al ser percibidos por las personas pueden llegar a tener efectos nocivos según la intensidad, concentración y exposición. Estos son: ruido, vibraciones, presiones anormales, iluminación, humedad, temperaturas extremas (calor y frío), radiaciones ionizantes y no ionizantes. Este fue reportado en el 33.7% de los evaluados y se da por agentes como ruido, iluminación y temperatura.
- Se consideran condiciones de seguridad, aquellas condiciones materiales o elementos de trabajo que pueden dar lugar a accidentes de trabajo. Son factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad los elementos que, estando presentes en el lugar de trabajo, pueden producir daños a la salud del trabajador. Los factores de riesgo se pueden derivar de los lugares y equipos de trabajo, la electricidad, los incendios y de la señalización. La exposición a riesgo de seguridad fue referida en 32,5% de los trabajadores, cifra que refleja lo reportado de acuerdo con las apreciaciones de las condiciones en las que se encuentran las instalaciones de la Entidad.
- El riesgo biológico el 32,5% de los trabajadores, este surge de la exposición a micro y macroorganismo que puedan causar daños a la salud del colaborador, son transmitidos a través del aire, sangre y fluidos corporales. Se pueden encontrar en servicios de alimentación, higiénico-sanitarios, instrumentos, desechos industriales y materias primas, entre otros. Estos son: animales, virus, bacterias, parásitos, hongos, animales, inanimados, agentes de origen animal y de origen vegetal. Con Ocasión del nuevo Virus SARS CoV2, aparece este riesgo a nivel mundial en los países donde hace presencia el Covid-19, por lo cual se deben validar esquemas de vacunación.
- El riesgo psicosocial en su mayor representación se reporta en un 37,3% de la población por factores humanos, los cuales son originados por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo, características de la tarea, estructura de la compañía, características del cargo, relaciones interpersonales, características de liderazgo entre otros además de factores externos.
- El riesgo químico corresponde a todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación. Las sustancias de los factores de riesgo químico se clasifican según su estado físico y los efectos que causen en el organismo. Estos son: gases y vapores, aerosoles, partículas sólidas (polvos, humos, fibras), partículas líquidas (nieblas, rocíos), líquidos y sólidos. Este fue referido en 8,4% de los funcionarios y puede estar dado por algunos agentes externos tales como polvos o gases que en el contacto puede generar lesiones.

- A su vez se presenta, como otro riesgo identificado, trabajo en alturas en el 1% de los evaluados.

4.6. Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral (2022)

La información presentada fue tomada del seguimiento realizado al plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo en sus respectivos indicadores, corresponde a la accidentalidad y enfermedad laboral ocurrida en la vigencia inmediatamente anterior, conforme a la normatividad vigente en la Entidad:

- Los accidentes labores o de trabajo son definidos en Colombia como todo suceso repentino generalmente no deseado que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional una invalidez o la muerte o en el trabajador, es así como la accidentalidad laboral reportada e investigada en la Entidad fue del 1,2%, los accidentes de trabajo ocurrieron a funcionarios y contratistas de prestación de servicios vinculados, los cuales fueron todos reportados ante la ARL como accidentes leves calificados y cero 0% accidentes mortales.
- Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar, según la normatividad vigente en Colombia, es así como en la Entidad se evidencia que no se encuentra en proceso gestión y/o proceso de calificación ningún caso de enfermedad de origen laboral, en ningún funcionario/a de la Institución.

4.7. Informe medición de riesgo psicosocial (Aplicación batería 2022)

El informe de medición del riesgo psicosocial es emitido por Compensar Salud Ocupacional y se basa en la fuente de información suministrada por los trabajadores participantes en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año inmediatamente anterior, mediante la metodología descriptiva (Forma A para jefes, profesionales, técnicos o tecnólogos; Forma B para auxiliares y operativos) definida por el Ministerio de Trabajo en cumplimiento a la normatividad vigente, incluye información sociodemográfica, factores de riesgos psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas que se sostienen en la Entidad.

Dichos factores son complejos, están conformados por diversas variables del entorno laboral y representan el conjunto de las percepciones y experiencias de cada uno de los trabajadores. La modernización de la tecnología, las continuas exigencias laborales, las jornadas extensas de trabajo, los estilos de mando y la disminución de los tiempos para

compartir con las familias, generan un impacto en los estilos de vida y trabajo saludable de la población.

“(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud de las personas...”

Dicha definición, comparte sus contenidos con la definición del comité mixto OIT-OMS, lo que da cuenta que este tema es universal y de interés global. Esta definición permite distinguir tres tipos de condiciones: **intralaborales, extralaborales e individuales.**

Por lo anterior, la percepción global de los factores de riesgo, según la media, corresponde a:

PERCEPCIÓN GENERAL	
CONDICIONES INTRA Y EXTRA LABORALES A	RIESGO BAJO
CONDICIONES INTRA Y EXTRA LABORALES B	RIESGO ALTO

Tabla 4. Calificación global del nivel de riesgo condiciones intra y extralaborales para jefes, profesionales y técnicos

La percepción general anterior, es la media de toda la herramienta, es un resultado informativo, la cual no debe ser la base para la toma de decisiones gerenciales de la compañía al momento de definir y priorizar las actividades de intervención.

Condiciones y resultados intralaborales:

Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo; se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL EN EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSAS EN EL TRABAJO	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Tabla 2. Condiciones intralaborales y sus componentes

Las medias del 100% de la población en cuanto a los cuatro dominios evaluados en la condición intralaboral corresponde a:

	FORMA A	FORMA B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	BAJO	ALTO
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	BAJO	ALTO
DEMANDAS DEL TRABAJO	MEDIO	MEDIO
RECOMPENSA	BAJO	ALTO

En nivel de riesgo alto y muy alto se encuentra:

- liderazgo y relaciones sociales en el trabajo un 53%
- control sobre el trabajo un 47%
- demandas del trabajo un 38%
- recompensas un 42%

Condiciones y resultados extralaborales:

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez abarcan las condiciones de lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Tabla 3. Condiciones extralaborales

El nivel de riesgo está reflejado por el color, según la escala de medición. El resultado que se indica a continuación es la media en cada uno de los factores de la condición correspondiente:

DIMENSIONES EXTRALABORALES		
	FORMA A	FORMA B
MEDIA DEL DOMINIO	MEDIO	ALTO
Tiempo fuera del trabajo	ALTO	MEDIO
Relaciones familiares	SIN RIESGO	BAJO
Comunicación y relaciones interpersonales	MEDIO	MEDIO
Situación económica del grupo familiar	BAJO	MEDIO
Características de la vivienda y su entorno	MEDIO	ALTO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	BAJO	ALTO
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	ALTO	MUY ALTO

Teniendo en cuenta la distribución de la población en la empresa, en cuanto a los factores extralaborales, se evidencia que en los niveles de riesgo alto y muy alto se encuentra:

- en la dimensión de tiempo fuera del trabajo un 35%
- relaciones familiares un 7%
- en la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales un 22%
- en la dimensión de situación económica del grupo familiar un 18%
- en la dimensión de características de la vivienda y su entorno un 59%
- en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el laboral un 40%
- en la dimensión de desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda un 68%

Condiciones y resultados individuales:

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

TIPO DE INFORMACIÓN	ÍTEM
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo
	Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador)
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa dónde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias
Modalidad de pago	

CONDICIONES INDIVIDUALES		
	FORMA A	FORMA B
MEDIA DEL DOMINIO	ALTO	ALTO

La percepción del nivel de riesgo en cuanto a las condiciones individuales, se presta para interpretar que del total de la población participante hay un 57% de la población (total participante) que tienen situaciones que aporta a la experimentación de ansiedad en sus vidas (niveles de riesgo alto y muy alto), ya sea por estados patológicos, afrontamiento en el relacionamiento con otras personas y su trabajo o hábitos de vida; los colaboradores son susceptibles de adquirir herramientas de afrontamiento, es importante que se incluyan de manera inmediata en el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial (PVE), a los casos críticos o blanco.

Estrés laboral: posible consecuencia para la salud por exposición a los factores de riesgo psicosocial

El estrés es una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante y que en consecuencia demanda la activación de mecanismos psicobiológicos suplementarios en el individuo para hacerle frente.

El estrés ocupacional es específico del sitio y condiciones de trabajo, tiende a ser un término global utilizado para describir la relación ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosocial, que causan dificultad o tensión al individuo.

4.8 Actividades por realizar en el plan anual de trabajo SG-SST

Las actividades a programar se establecen de acuerdo con las necesidades reflejadas en el seguimiento al Sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo realizado en el año inmediatamente anterior, en el diagnóstico de condiciones de salud funcionarios/as, en las estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral, en el resultado del informe de medición de riesgo psicosocial, en los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, la priorización de los riesgos reflejada en la matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos, los requisitos normativos exigidos frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el tipo de riesgo al que se encuentran expuestos los servidores públicos y contratistas por prestación de servicios dispuestos en los programas de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial, estilos de vida saludables, prevención y promoción y respuesta ante emergencia aplicados de acuerdo con las normas vigentes en SST, en Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, y que se encuentran detalladas en el cronograma anexo a este plan.

El plan de estrategias está dirigido a favorecer el bienestar de los trabajadores, por ello es de suma importancia fomentar la participación en todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo, liderando y promoviendo el autocuidado, el cual se desarrolla por medio de la educación y capacitación a los trabajadores y contratistas con el fin de brindar información necesaria sobre riesgos a los que están expuestos y los efectos en la salud, así como la forma de mitigar el impacto de estos sobre las condiciones individuales, que estén encaminadas desde la prevención mediante la implementación de medidas y estrategias efectivas de prevención que permitan el desarrollo seguro de las actividades laborales y contractuales.

4.8.1. Programa de higiene y seguridad industrial

Por su naturaleza este programa busca minimizar los accidentes de trabajo y mitigar las condiciones peligrosas y los riesgos según la naturaleza de la entidad, Por lo anterior se realizarán intervenciones integrales orientadas en diferentes temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, según los riesgos y su impacto en la salud de los colaboradores, para mejorar las condiciones de los trabajadores y su entorno laboral, mediante metodología de talleres vivenciales.

Para lo cual mediante el ciclo PHVA se tendrá actualizada la matriz de peligros, de conformidad con los cargos y las tareas o actividades conforme a la naturaleza de la Entidad, promoviendo el reporte de condiciones inseguras por parte de los funcionarios y contratistas, a fin de mitigar los riesgos presentes. De igual forma fortaleciendo las campañas de orden y aseo, usando metodologías dinámicas y capacitando a la a todos los colaboradores de acuerdo con los riesgos presentes en la Entidad.

4.8.2. Programa de medicina preventiva y del trabajo

Este programa de medicina preventiva y del trabajo busca mediante exámenes médicos, monitoreo y vigilancia de la salud de los trabajadores, reducir la probabilidad de la aparición temprana de enfermedades.

Para lo cual, se promoverá la asistencia a los exámenes ocupacionales de los funcionarios, alineado con el profesiograma de la Entidad, el cual será actualizado cada vez que se cree un cargo nuevo o se identifique un riesgo nuevo.

En relación con la vacunación, se implementará de acuerdo con el riesgo, el clima y las condiciones a que se vean expuestos los funcionarios en la Entidad.

4.8.3. Programa de estilos de vida y trabajo saludable

La promoción de la salud y el autocuidado en su ambiente laboral, social y familiar, es el principal propósito de este programa, para lo cual se debe fortalecer la práctica del

ejercicio físico, la alimentación saludable con apoyo nutricional, la prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.

En tal sentido, se fomentará la prevención de accidentes de trabajo, el manejo de actividades que creen conciencia sobre el impacto de estos en el contexto de la vida laboral, social y familiar, así como el desarrollo de algunas actividades como el yoga, pilates, risoterapia, acondicionamiento físico entre otras. Con miras a fortalecer el sistema inmunológico y mantenerlo en buenas condiciones, es muy importante implementar hábitos de vida saludables, estos contribuyen a que este sistema sea fuerte, para que, en caso de infección, pueda vencer al virus.

También se promoverá la alimentación equilibrada: incluyendo todos los alimentos contemplados en la pirámide nutricional, pero en las proporciones adecuadas y en la cantidad suficiente (no más) para mantener las necesidades nutricionales del organismo en función del consumo energético para la actividad diaria, la eliminación del consumo de cigarrillo y drogas, el control e ingesta de alcohol, el ejercicio diario, el buen equilibrio mental, entendido como el estado de bienestar emocional y psicológico, dormir bien y realizando actividad social.

4.8.4. Promoción y prevención en riesgos

- **Riesgo Común:** se realizarán actividades que contribuyan al bienestar laboral y productivo con relación a enfermedades de origen común que afecten la estadística de accidente de trabajo y enfermedad laboral (ATEL) y se fomentará la asistencia de los trabajadores a los programas de promoción y prevención de la EPS tales como: prevención de cáncer de próstata, prevención de cáncer de mama y, prevención en cáncer de cuello uterino.
- **Riesgos biomecánicos:** se realizarán actividades tendientes al monitoreo y vigilancia de riesgos asociados a los peligros osteomusculares o biomecánicos presentes en la Entidad, para ellos serán necesarias actividades como análisis de puestos de trabajo o inspecciones en los casos requeridos, capacitación en cuidado de miembros superiores, inferiores y columna, manejo de posturas saludables y ergonómicas a fin de prevenir desordenes musculo esqueléticos, manejo seguro de cargas, capacitación en pausas activas con apoyo de la ARL y de Compensar como aliado en seguridad y salud, para todos los trabajadores, capacitación en acondicionamiento físico Y otras actividades más dinámicas como Rumba y/o Cardio Kick-Boxing.
- **Riesgo Psicosocial:** este riesgo es de alta importancia por el impacto que genera en la Entidad a nivel productivo y en la salud de los trabajadores; por ello es indispensable realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y mitigar las condiciones afectadas a nivel intralaboral, extralaboral y del estrés, se capacitará a los trabajadores sobre manejo del estrés, automotivación, adaptación al cambio e inteligencia emocional,

así mismo se realizarán capacitaciones en comunicación asertiva y trabajo en equipo, resolución de conflictos, manejo del tiempo, entre otras.

- Riesgo cardiovascular: se desarrollarán actividades que incluya a trabajadores que presenten una o varias condiciones según el caso, como obesidad, sedentarismo, enfermedades crónicas como diabetes, hipertensión, etc. se realizarán actividades de valoración por nutrición, alimentación saludable y consciente y actividad física.
- Riesgo auditivo y vigilancia médica a los trabajadores que se encuentren expuestos a niveles de ruido superiores o iguales a 85 dB o su equivalente, y a quienes ejercen como conductores. se realizará capacitación sobre higiene auditiva, el no uso de copitos o hisopos, se realizará sensibilización sobre las consecuencias del uso de auriculares.
- Actividades de promoción y prevención en salud visual, para los trabajadores que se ven expuestos al uso excesivo de pantallas, con patología visual o requieran realizar actividades de precisión, se fomentará el autocuidado, el uso de corrección visual y la asistencia a controles optométricos según requieran, así mismo se implementaran pausas activas visuales que incluyan el parpadeo constante y movimientos oculares a distancia próximas y lejanas, arriba, abajo, lado izquierdo y lado derecho.
- Se realizarán actividades enfocadas a trabajadores expuestos al desarrollo de actividades en alturas superiores a 1,5m sobre el nivel del suelo, y capacitaciones sobre el trabajo seguro en alturas y uso de elementos de protección personal adecuados.

4.8.5. Preparación y respuesta ante emergencias

Esta es una actividad que requiere la identificación de situaciones de riesgo que puedan derivarse en una emergencia, para lo cual se deben tener establecidos los mecanismos para su respuesta y control, este incluye elaboración o actualización del análisis de vulnerabilidad, conformación de brigadas de emergencia, elaboración de plan de emergencias, simulacros. Aunado a lo anterior se realizará la capacitación a cada una de las brigadas en primero auxilios, contra incendios, evacuación y rescate. Así mismo verificará y actualizará la señalización correspondiente conforme a la normatividad vigente.

Para el cumplimiento de los objetivos del SG-SST es necesario integrar las acciones de prevención y promoción de la salud, con las actividades requeridas por el sistema de gestión y que estos resultados sean socializados a nivel directivo en el COPASST y con los trabajadores.

Para la realización de las actividades detalladas en el cronograma anexo, es importante indicar que, de acuerdo con teletrabajo, se realizarán algunas de estas actividades de manera virtual a través del uso de herramientas tecnológicas de la Entidad y durante la

jornada de trabajo habitual, aquellas actividades que requerían realizarse de manera presencial se realizarán cumpliendo con las todas medidas de bioseguridad definidas en el protocolo.

4.8.6. Comunicación

Todas las actividades realizadas en el SG-SST de la Entidad se comunicarán a todos los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes, con base en los lineamientos establecidos por la Oficina Asesora de Comunicaciones.

4.9. Indicadores de gestión

Con el propósito de realizar seguimiento y verificar el cumplimiento y alcance las actividades planeadas, se hace necesario estructurar las herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. En consecuencia, dentro de las actividades del plan se contará con una fase de seguimiento y evaluación, la cual deberá concluir con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los planes establecidos.

Por lo anterior, se estableció el siguiente indicador el cual determina el grado de cumplimiento de las actividades establecidas en este Plan.

FICHA TÉCNICA DE INDICADOR	
NOMBRE DEL INDICADOR	Cumplimiento Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
OBJETIVO	Determinar el cumplimiento en la ejecución de las actividades planeadas para la vigencia establecida
PROCESO	Gestión del Talento Humano
SUB – PROCESO	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
FORMULA	Nº de Actividades Realizadas
	Nº de Actividades Planeadas x100
INTERPRETACIÓN	% de actividades ejecutadas vs actividades programadas. Meta 90%

5. ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de actividades de plan anual de seguridad y salud en el trabajo vigencia 2023.

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL																																																									
		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE											
Inspecciones: Elementos de seguridad y localitas		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	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inspección a puestos de trabajo en la Entidad y Teletrabajadores	Profesional SST - ARL - Copasat																																																								
Inspección a almacenes bodegas/ archivos/ puntos de atención	Profesional SST - ARL - Copasat																																																								
Revisión al mantenimiento locativo (señalización, demarcaciones, líneas, barandas, puertas, techos)	Profesional SST - Copasat																																																								
Inspección de verificación prácticas seguras de trabajo en alturas incluidos elementos de protección personal	Profesional SST - ARL - Copasat																																																								
Inspección Botiquín de Primeros Auxilios	Profesional SST, Copasat - Brigada de Emergencia																																																								
Inspección Extintores y equipos de emergencia	Profesional SST, Copasat - Brigada de Emergencia																																																								
Inspección de EPP para trabajo seguro en alturas	Profesional SST - ARL - Copasat																																																								
Realización mediciones ambientales (iluminación, confort térmico)	Profesional SST - ARL - Entidades Externas																																																								
PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS																																																									
Revisión y actualización del Plan de Emergencias y Contingencias	Profesional SST - ARL - Entidades Externas																																																								
Conformación y entrenamiento de la brigada de emergencia	Profesional SST - ARL - Entidades Externas																																																								
Simulacro nacional de emergencias	Profesional SST - Brigada de Emergencias - ARL																																																								
Revisión de hallazgos de Simulacro	Profesional SST - Brigada de emergencia																																																								
MOTIVACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA																																																									
Divulgación de información: correo electrónico, protectores de pantalla, emisora radio, Intranet, Microsoft Teams, altaparlantes	Profesional SST - ARL - Tecnologías de la Información																																																								
Semana de la Salud Virtual	Profesional SST - Entidades externas																																																								
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN																																																									
Realización de jornadas de inducción y reinducción	Profesional SST - Equipo Talento Humano																																																								
CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO																																																									
Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo: Copasat, comité de convivencia, primeros auxilios, trabajo en alturas	Profesional SST - ARL - Copasat																																																								
Seguimiento al plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Profesional SST - ARL - Copasat																																																								
SEGUIMIENTO, CIERRE Y EVALUACIÓN PLAN DE TRABAJO																																																									
Seguimiento, cierre y evaluación a actividades del plan de trabajo	Profesional de Talento Humano - Profesional SST																																																								
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																																									
TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS		6	6	6	6	11	11	11	11	7	7	7	7	5	5	5	5	11	11	11	11	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16				
TOTAL ACTIVIDADES EJECUTADAS		9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9				
CUMPLIMIENTO MES A MES																																																									
#DÍVUI		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%				
META		90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%				
CUMPLIMIENTO ANUAL																																																									