

PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026

**DIRECCION
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital
de Cartagena - Corvivienda**

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 2 de 18
		Versión: 1

CONTENIDO

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL.....	3
1.1. INTRODUCCIÓN	3
1.2. ALCANCE	3
1.3. OBJETIVOS.....	3
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	3
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO	4
3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL	4
4. MARCO NORMATIVO	6
5. MARCO CONCEPTUAL.....	7
6. COMPONENTES DEL PLAN	9
6.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	9
6.2. INDUCCION Y REINDUCCION	12
7. METODOLOGIA SEGUIMIENTO	12
7.1. PLAN DE ACCION.....	13
7.2. BATERIA DE INDICADORES	14
7.3. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	17
8. ENTIDADES DE APOYO.....	17
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	18

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 3 de 18
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital – CORVIVIENDA, como lo establece su misión **“es una entidad que construye comunidad desde el derecho fundamental a la vivienda digna, a la prosperidad y a un hábitat sostenible, en articulación con el sistema nacional de vivienda, apoyado en la planificación estratégica del crecimiento territorial organizado”**.

Cuenta con una planta de personal de 26 funcionarios y personal contratado por OPS para el desarrollo de sus actividades, de allí la importancia de establecer estrategias que permitan velar por la salud y seguridad de sus colaboradores, por lo que debe establecer un plan de trabajo de seguridad y salud (SST) a través de la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros, valoración de riesgo y la determinación de controles, todo esto, en procura de mantener un ambiente de trabajo seguro en cuanto a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como también el desarrollo de actividades de promoción y prevención y el mejoramiento continuo.

1.2. ALCANCE

El plan institucional de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital – CORVIVIENDA aplica para todos sus funcionarios de planta y contratistas, incluye además un plan de área protegida, el cual tiene cobertura de atención de urgencias o emergencias a todo el personal, bien sea interno o externo que, al momento de una eventualidad de salud se encuentre en sus instalaciones.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Ejecutar actividades de seguridad y salud en el trabajo que permitan garantizar buenas condiciones para el trabajador, un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, que permita controlar los riesgos y peligros, ejecutando medidas

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 4 de 18
		Versión: 1

necesarias para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que puedan afectar a los servidores públicos y contratistas de la entidad.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar acciones para mitigar el riesgo de accidente de trabajo y enfermedad laboral.
- Capacitar al personal en temas de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo al personal de Corvivienda.
- Diseñar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo.
- Generar cultura de autocuidado en los colaboradores de la Entidad.
- Formación en Planes de emergencia.
- Cumplir con la normatividad vigente, en materia de prevención de los riesgos laborales.
- Desarrollar Sistemas de Vigilancia Epidemiológico (SVE), como desordenes musculo esqueléticos y estilos de vida y trabajo saludable y riesgo psicosocial, mediante el diagnóstico previo.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como estrategia, implementar, mantener y mejorar de forma continua el Sistema de Gestión de SST, incluye los procesos necesarios y las interacciones pertinentes, basados en la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos, de acuerdo con los requisitos de las normas vigentes en la materia.

Este plan contribuye a la prevención de los accidentes y la promoción de la salud de los funcionarios públicos y contratistas del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital - CORVIVIENDA.

3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

El Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena – Corvivienda desarrolla actividades administrativas y de campo, que incluyen labores de oficina, atención al público, visitas técnicas y supervisión de obras, en permanente interacción con comunidades vulnerables. Estas actividades implican la exposición a diversos peligros y riesgos laborales, los cuales deben ser identificados, evaluados y controlados, con el fin de implementar medidas de prevención y control que garanticen condiciones de trabajo seguras y saludables.

El presente plan aplica a todos los funcionarios de planta y contratistas de la entidad, cubriendo todas las actividades realizadas dentro y fuera de las

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 5 de 18
		Versión: 1

instalaciones de Corvivienda; promoviendo una cultura de autocuidado y mejora continua, en cumplimiento de la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo. En cuanto al contexto externo, CORVIVIENDA desarrolla su gestión en un entorno regulado por la normatividad nacional y distrital en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, función pública, contratación estatal y vivienda de interés social. Así mismo, interactúa con entidades de control, autoridades locales, contratistas, comunidades beneficiarias y otras instituciones públicas y privadas, lo cual influye en la identificación de riesgos, oportunidades y obligaciones legales en SST.

Factores sociales, económicos y ambientales propios del contexto urbano del distrito también inciden en las condiciones de trabajo.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 6 de 18
		Versión: 1

4. MARCO NORMATIVO

- La Ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica la Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes Resoluciones y Decretos:
- **Ley novena de 1979.** Establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- **Resolución 2400 de 1979.** Establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
- **Decreto 614 de 1984.** Determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.
- **Resolución 2013 de 1986.** Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- **Resolución 1016 de 1989.** Estipula la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- **Decreto Ley 1295 de 1994.** Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Decreto 1832 de 1994.** Explica cómo se adopta la tabla de Enfermedades Profesionales.
- **Resolución 652 de 2012.** Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Asimismo, establece los Comités de Convivencia Laboral.
- **Ley 1562 de 2012.** Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- **Ley 1616 de 2013.** Expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1072 de 2015.** Establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- **Guía Técnica Colombiana GTC 45 DE 2015.** Guía para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.
- **Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.** Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **Resolución 3310 de 2018.** Se adopta el formulario único de afiliación y reporte de novedades al sistema de riesgos laborales.
- **Resolución 3461 de 2025.** Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 7 de 18
		Versión: 1

5. MARCO CONCEPTUAL

Seguridad y Salud en el trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

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

Factores de Riesgos: condiciones o situaciones que pueden causar daños a la salud de los trabajadores o afectar su bienestar general.

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 éstos.

Accidente de trabajo: Suceso repentino, que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador, una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o la muerte.

Incidente de Trabajo: es un evento o circunstancia que ocurre en el entorno de trabajo y que puede afectar el flujo normal de las operaciones diarias.

Enfermedad laboral: 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.

Exámenes Médicos Ocupacionales: son evaluaciones médicas realizadas a los trabajadores para evaluar su estado de salud y determinar si están física y mentalmente aptos para desempeñar sus funciones laborales de manera segura y eficiente.

Examen Médico de Ingreso: son aquellos que los empleadores practican para determinar las condiciones de salud física y mental de los trabajadores que contratarán.

Examen Médico Periódico: es un pilar fundamental en la promoción de la salud y seguridad de los trabajadores. Su importancia radica en la capacidad de anticipar, detectar y prevenir posibles condiciones de salud adversas derivadas de la exposición a factores de riesgo laborales.

Examen Médico de Egreso: Son aquellos que se le realizan al trabajador cuando finalizan su relación laboral con una empresa.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 8 de 18
		Versión: 1

Acto inseguro: Se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas.

Condición insegura: Son aquellas condiciones físicas o materiales dentro del lugar de trabajo que pueden desencadenar un accidente o incidente laboral.

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

Riesgo Psicosocial: Es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo.

Riesgo Locativo: Son todas las condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo, que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.

Riesgo Ergonómico: Son situaciones laborales que causan desgaste en el cuerpo y pueden causar lesiones.

Riesgo Biomecánico: Son aplicaciones de movimientos repetitivos, fuerzas y posturas que adopta un individuo al realizar una actividad específica, existiendo la probabilidad de sufrir un incidente, accidente o enfermedad laboral.

Riesgo Público: Son aspectos, situaciones y/o actos que se viven en espacios públicos y/o privados, abiertos y/o cerrados, que pueden poner en riesgo la vida, la integridad física, y el patrimonio de las personas.

Riesgo Físico: Se refieren a los riesgos potenciales que podrían causar daños físicos o lesiones a los trabajadores debido a agentes, factores o condiciones físicas presentes en el lugar de trabajo.

Plan de emergencia: es un documento que establece los procedimientos y acciones que se deben seguir para atender una situación de emergencia o desastre.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo: es un organismo que se encarga de vigilar y promover las normas de seguridad y salud en el trabajo en empresas públicas y privadas.

Comité de Convivencia Laboral: es un espacio en las empresas o entidades públicas que tiene por objeto prevenir las conductas de acoso y atenderlas en

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 9 de 18
		Versión: 1

caso de presentarse, a través de mecanismos alternativos de solución de conflictos en primer lugar.

Inspecciones de Seguridad: Son un proceso de evaluación y análisis de las condiciones de trabajo para identificar y corregir riesgos, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

6. COMPONENTES DEL PLAN

6.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

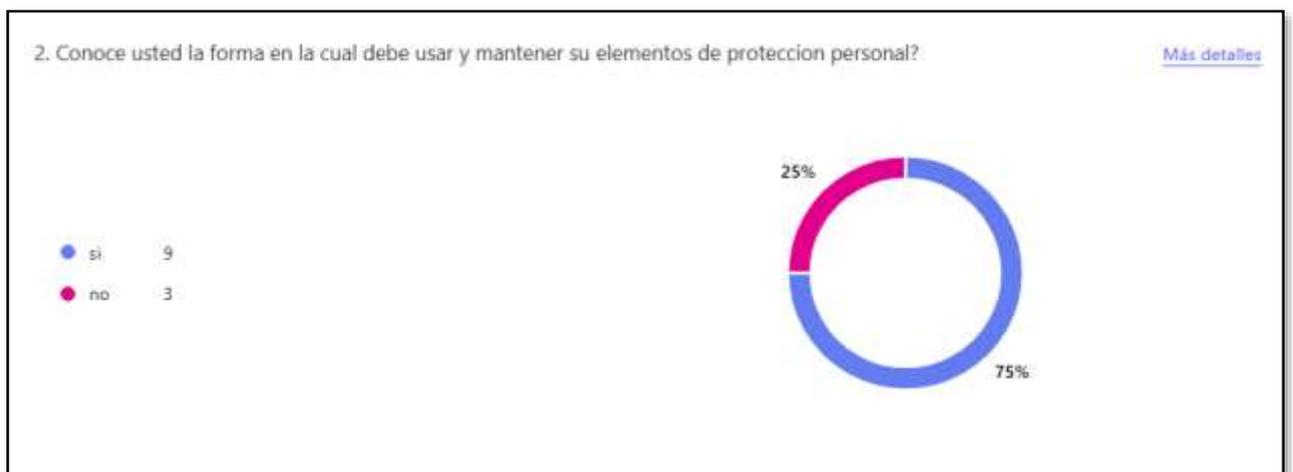
Con el fin de identificar las necesidades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó una encuesta diagnóstica diseñada la cual fue dirigida a los 26 funcionarios de planta, vinculados actualmente al Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana, Distrital - CORVIVIENDAD.

Teniendo en cuenta lo anterior, de 26 funcionarios de planta solo 12 desarrollaron dicha encuesta, arrojando los siguientes resultados:

En esta pregunta se hizo énfasis en los riesgos sobre los cuales a los trabajadores les gustaría conocer más y a los cuales se encuentran expuestos dentro de la entidad, tales como: riesgo locativo, riesgo público, riesgo psicosocial y riesgo eléctrico. De acuerdo con los resultados, se identificó la necesidad de hacer énfasis en el tema de riesgo locativo, el cual hace referencia a caídas al mismo nivel y a caídas por desniveles.

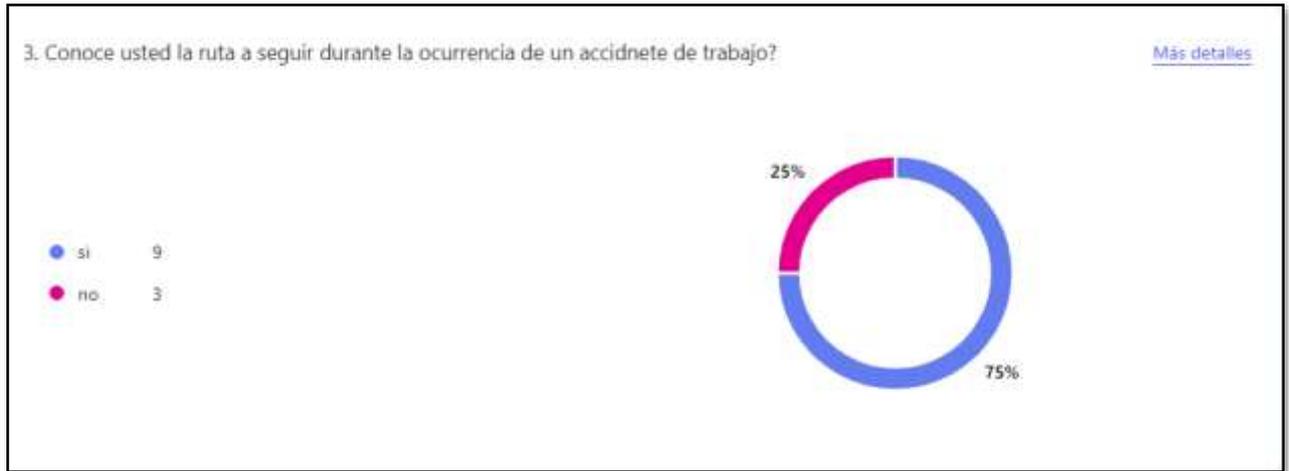


Para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de tipo laboral, así como también en las capacitaciones en el uso y manejo adecuado, se realizó la siguiente pregunta; arrojando que el 75% de los encuestados, manifiestan tener conocimiento sobre como utilizar y mantener en buen estado sus elementos de protección personal.



Con respecto a la ruta a seguir durante la ocurrencia de un accidente de trabajo, se realizó la siguiente pregunta; obteniendo como resultado que sólo el 25% de encuestados (3 trabajadores) desconoce el procedimiento que debe

implementarse en caso de un accidente laboral. Lo anterior evidencia la necesidad de reforzar esta temática en las capacitaciones de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar que todos los trabajadores conozcan claramente cómo actuar ante la ocurrencia de un accidente de trabajo.



Sobre las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST se realizó la siguiente pregunta; arrojando que el 92% de los encuestados equivalentes a 11 personas tiene conocimiento sobre cuáles son las funciones del COPASST. No obstante, también se evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo las capacitaciones, con el fin de asegurar que la totalidad del personal conozca el rol y las funciones del comité.



Sobre las funciones del Comité de Convivencia Laboral - COCOLA se realizó la siguiente pregunta; arrojando que el 100% de los encuestados manifiesta tener conocimientos sobre las funciones de este comité.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 12 de 18
		Versión: 1



6.2. INDUCCION Y REINDUCCION

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 7, la inducción es un proceso orientado a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento de este programa por parte del empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de su desempeño durante dicho período.

Los objetivos del programa de inducción, con respecto al empleador, son los siguientes:

1. Facilitar la integración del empleado al sistema organizacional adoptado por la Entidad, así como fortalecer su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo sobre la misión de la entidad, las funciones de su dependencia, sus responsabilidades individuales, así como sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de la estructura organizacional, la planeación estratégica, las metas institucionales y demás información relevante de Corvivienda.
5. Fomentar la identidad institucional y el sentido de pertenencia frente a los principios, valores y misión de la Entidad.

Así mismo, el programa de reinducción tiene como finalidad reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios que se produzcan en cualquiera de los aspectos relacionados con sus objetivos. Este programa incluye de manera obligatoria la actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades, así como aquellas que regulan la moral administrativa, y tiene como objetivos:

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 13 de 18
		Versión: 1

1. Informar a los empleados sobre las reformas en la organización del Estado y en sus funciones.
2. Comunicar la orientación de la misión institucional y los cambios en las funciones de las dependencias, cuando los hubiere, así como en el puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado a los valores adoptados por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados respecto de la Entidad.
5. Actualizar al funcionario en lo relacionado con las normas y decisiones orientadas a la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlo sobre las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades en el servicio público.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Para la elaboración del Programa de Inducción y Reinducción del Plan Institucional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adopta lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, el cual establece que:

“El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya, entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.

7. METODOLOGIA SEGUIMIENTO

La evaluación de este plan institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizará a partir de los indicadores establecidos en el mismo, los cuales permitirán establecer el avance y cumplimiento de cada una de las actividades programadas.

Esta herramienta de trabajo permite el mejoramiento continuo de SG-SST, a través de los cuatro componentes del CICLO PHVA.

7.1. PLAN DE ACCION

Se estableció la herramienta Plan de acción como criterio documental para la gestión del Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que enmarca la hoja de ruta a seguir en la ejecución del Plan.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 14 de 18
		Versión: 1

Esta herramienta administrativa establece la ruta a seguir para gestionar los productos o metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la misionalidad de la entidad.

El Plan de acción está conformado por tres (3) componentes, un planteamiento Estratégico alienado con el objetivo del Plan Institucional, una articulación con la Metodología Integral de Planeación y Gestión - MIPG con los procesos institucionales y una política de administración de riesgos donde se identifican los riesgos asociados y controles.

Formato Plan de Acción del Plan Institucional

PLAN DE ACCIÓN PLAN INSTITUCIONAL FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL "CORVIVIENDA" 2025																	
PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO PLAN INSTITUCIONAL								ARTICULACIÓN MIPG				POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS					
UNIDAD DE MEDIDA INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PESO	ACTIVIDADES	META ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA META	PROGRAMACIÓN META			DEPENDENCIA RESPONSABLE	OBSERVACIONES O RELACIÓN DE EVIDENCIAS	COMPONENTE DE RIESGO	INDICADOR DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	PROCESO ASESORADO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	RIESGOS ASOCIADOS AL PROCESO	CONTROLES ESTABLECIDOS PARA RIESGOS	
						DEBE	HASTA	FRECUENCIA									

7.2. BATERIA DE INDICADORES

En el marco de la Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores 2018 del Departamento Nacional de Planeación DNP, que orienta en la construcción y análisis de los indicadores a partir de la **CADENA DE VALOR** (relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total) de la entidad.

Con relación a la Cadena de Valor de la entidad, los indicadores a utilizar son los **INDICADORES DE GESTIÓN**, cuyo objetivo principal es cuantificar y medir dos elementos.

- La cantidad de insumos utilizados.
- Las acciones de gestión realizadas.

Teniendo en cuenta los tipos de indicadores de gestión, se establecen indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, con relación al desarrollo de las actividades dentro del Plan de Acción del Plan Institucional.

EFICACIA: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 15 de 18
		Versión: 1

EFICIENCIA: Medida en la que el uso de los insumos (recursos financieros, humanos, técnicos y materiales) se ha hecho en forma económica u óptima para generar productos, es decir, relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

EFFECTIVIDAD: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

Los Indicadores de gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO son los siguientes:

1. **Nombre del Indicador:** Avance en el cumplimiento del plan.

Tipo de indicador: Eficacia

Objetivo del Indicador: Determinar el porcentaje de cumplimiento de las actividades relacionadas con el Plan de Acción, de acuerdo con las evidencias entregadas correspondientes a los entregables definidos de cada una de las actividades.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Avance Plan de Acción} = \frac{\text{No Actividades Realizadas}}{\text{No Actividades Programadas}} * 100$$

2. **Nombre del Indicador:** Cobertura.

Tipo de indicador: Eficiencia

Objetivo del Indicador: Determinar el porcentaje de cobertura y alcance al personal acerca de las actividades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Cobertura} = \frac{\text{\# de Personal Capacitado}}{\text{\# total de Personas}} * 100$$

3. **Nombre del Indicador:** Intervención de Peligros y Riesgos.

Tipo de indicador: Indicador de Procesos.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 16 de 18
		Versión: 1

Objetivo del Indicador: Determinar el porcentaje de Riesgos intervenidos, en cuanto a los riesgos identificados dentro de la Matriz de Peligros.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Intervención Peligros y Riesgos} = \frac{\# \text{ de Riesgos Intervenidos}}{\# \text{ total de Riesgos Identificados}} * 100$$

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 17 de 18
		Versión: 1

4. **Nombre del Indicador:** Inspecciones de Seguridad.

Tipo de indicador: Eficacia.

Objetivo del Indicador: Determinar el porcentaje de Inspecciones realizadas en el proceso de identificaciones de Riesgos.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Inspecciones de Seguridad} = \frac{\# \text{ de Inspecciones realizadas}}{\# \text{ Inspecciones programadas}} * 100$$

7.3. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Acción, se debe realizar una evaluación trimestral y las fechas programadas para la entrega de informes, con el fin de dar cumplimiento a los compromisos normativos son:

SEGUIMIENTO	Entrega Informe de Gestión Plan Institucional	Reporte Avance Trimestral Plan Institucional (2da línea de defensa)
I Trimestre	30 de marzo de 2026	05 de abril de 2026
II Trimestre	30 de junio de 2026	05 de julio de 2026
III Trimestre	30 de septiembre de 2026	05 de octubre de 2026
IV Trimestre	05 de diciembre de 2026	10 de diciembre de 2026

8. ENTIDADES DE APOYO

Se ha contemplado para la ejecución del Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la articulación con la administradora de riesgos laborales a la cual están afiliados los funcionarios públicos, (SURA ARL), las diferentes EPS a la que se encuentran afiliados los funcionarios, Departamento Administrativo Distrital de Salud (DADIS), Instituto Distrital de Deporte y Recreación (IDER) y otras entidades que se requieran para la prevención de accidentes y promoción de la salud.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 18 de 18
		Versión: 1

9. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo de Aprobación-.	Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobado Por:	Descripción del Cambio
1.0	Acta de Comité de Gestión y Desempeño No. 03 de fecha 29 de enero de 2026.	Indira Aguirre – Contratista	Nexy Pérez Zurita Técnico operativo	Escarle Plaza Cota Directora Administrativa	