



MEMORANDO

Subdirección Administrativa

**PARA: PAULA ARENAS CANAL
GERENTE GENERAL**



COMUNICACIONES INTERNAS
Número de Radicado: 1432
Registró: Sandra Sierra Zapata
Número de Folios: 9
correspondencia@canalcapital.gov.co
30/12/2025 10:28:55

**DE: CLAUDIA PATRICIA ARDILA DÍAZ
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA**

ASUNTO: INFORME RENDICIÓN DE CUENTAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST, Vigencia 2025.

El presente Informe de Rendición de Cuentas de la Gestión Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Canal Capital consolida las acciones, actividades y resultados alcanzados durante la vigencia 2025, en cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan de Trabajo Anual aprobado y conforme a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El objetivo del documento es presentar a la Alta Dirección un balance integral del nivel de implementación, ejecución y mejora continua del SG-SST durante el año 2025. Esta gestión se desarrolló con los trabajadores de planta, contratistas, practicantes y visitantes de Canal Capital, en las diferentes sedes y procesos institucionales.

Durante la vigencia 2025, el SG-SST presentó un desempeño satisfactorio, reflejado en la baja ocurrencia de accidentes de trabajo, la inexistencia de enfermedades laborales calificadas, la gestión oportuna de los riesgos identificados y el fortalecimiento de acciones preventivas, formativas y de intervención psicosocial.

En este marco, se ejecutaron de manera sistemática las actividades de promoción y prevención definidas en el Plan de Trabajo del SG-SST, con el acompañamiento del COPASST, la ARL y el proceso de Talento Humano. Estas acciones se encuentran soportadas en los resultados de los indicadores de seguimiento y en los registros consolidados del sistema, lo cual permite evidenciar que las medidas implementadas contribuyeron a la reducción del riesgo y al fortalecimiento de la gestión preventiva.

Las actividades desarrolladas durante la vigencia se articularon bajo el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar), permitiendo planificar las acciones preventivas, ejecutar las actividades programadas, verificar su eficacia mediante indicadores y seguimientos, y definir acciones de mejora orientadas al fortalecimiento continuo del SG-SST.

Los resultados obtenidos evidencian el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema, el fortalecimiento de la cultura del autocuidado y la consolidación de una gestión preventiva alineada con los principios de mejora continua.



En relación con el ausentismo, las ausencias registradas correspondieron a eventos de origen común; no obstante, estos resultados refuerzan la necesidad de mantener acciones permanentes de promoción de la salud y prevención del riesgo, como parte de la gestión integral del sistema.

Así mismo, durante la vigencia se adelantaron actividades de medición, análisis y seguimiento del riesgo psicosocial, cuyos resultados permitieron priorizar acciones de intervención y orientar los esfuerzos institucionales hacia la mitigación de los factores de riesgo identificados, fortaleciendo una gestión preventiva y focalizada.

De igual manera, se desarrollaron jornadas de formación y sensibilización dirigidas a los trabajadores, enfocadas en autocuidado, promoción de la salud y prevención de riesgos, las cuales contribuyeron al fortalecimiento de competencias individuales y colectivas, así como a la consolidación de entornos de trabajo saludables y seguros.

La información consolidada permite afirmar que el SG-SST se encuentra operando de manera consistente, con resultados verificables y alineado con el enfoque de mejora continua.

En conclusión, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Canal Capital presentó durante la vigencia 2025 un desempeño satisfactorio, reflejado en la gestión preventiva de los riesgos y en el cumplimiento de los objetivos definidos. Para la siguiente vigencia, se continuará fortaleciendo el sistema mediante el seguimiento permanente a los riesgos identificados, la ejecución de acciones preventivas y la consolidación del plan de mejoramiento.

En este sentido, el SG-SST mantiene como propósito mantener la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los rangos definidos como satisfactorios en los indicadores institucionales, mediante la implementación y el seguimiento de acciones preventivas y de control.

1. OBJETIVOS DEL SISTEMA:

Para la vigencia 2025, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) definió los siguientes objetivos específicos:

1. Mantener la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los rangos definidos como satisfactorios, de conformidad con los indicadores establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) para las entidades distritales.
2. Fortalecer la cultura de la seguridad y la prevención, mediante la ejecución de actividades de formación y sensibilización dirigidas a los colaboradores, promoviendo comportamientos seguros y una actitud proactiva frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Evaluar y actualizar de manera periódica el SG-SST, con el fin de asegurar su eficacia, pertinencia y mejora continua.

4. Dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicable a las actividades desarrolladas por los colaboradores de la entidad.

De acuerdo con los objetivos definidos, a continuación, se presentan los principales resultados obtenidos durante la vigencia 2025:

1. Incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Se dio cumplimiento al objetivo de mantener la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de niveles satisfactorios durante la vigencia 2025.

En este periodo se registró un (1) accidente de trabajo de carácter leve en el mes de junio y no se reportaron enfermedades laborales calificadas. De conformidad con la metodología de medición del indicador definida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), los resultados obtenidos ubican a la entidad en un **nivel satisfactorio**.

Estos resultados se encuentran soportados en los indicadores de seguimiento y en los registros consolidados del SG-SST, y permiten evidenciar la efectividad de las acciones de prevención y control implementadas, así como la adecuada gestión del riesgo en el desarrollo de las actividades institucionales.

Para efectos de sustentar la medición realizada con los reportes que soportan los resultados de la medición realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital:

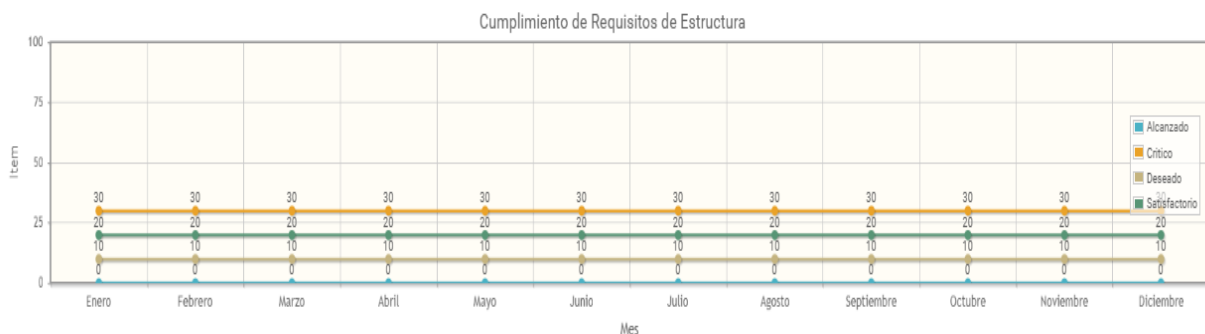
Incidencia accidentes laborales

Programación y Ejecución del Indicador

2025

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Alcanzado	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.004	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Crítico	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0
Deseado	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
Satisfactorio	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0

Cumplimiento de Requisitos de Estructura



Fuente: Página Web del DASCD



Los resultados alcanzados durante todos los meses se encuentran en el nivel **deseado**, al encontrarse por debajo de 10 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.

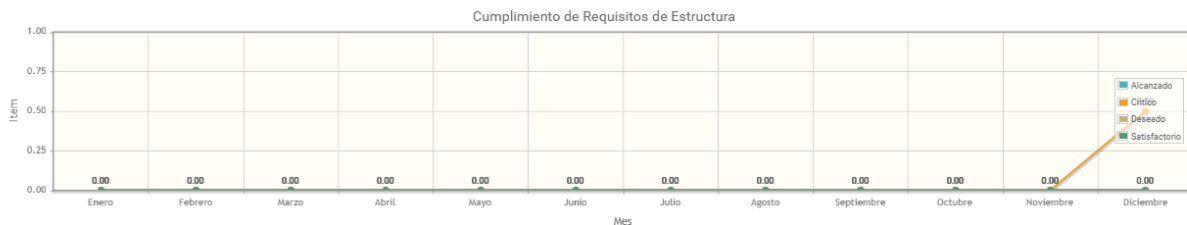
Índice de enfermedades

Programación y Ejecución del Indicador

2025

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Alcanzado	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Crítico	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
Deseado	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Satisfactorio	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Cumplimiento de Requisitos de Estructura



Fuente: Página web del DASCD

Los resultados alcanzados durante la vigencia 2025 se encuentra en el nivel **deseado**, al no reportarse enfermedades laborales durante el periodo evaluado.

2. Fomento de la cultura de la seguridad y la prevención

Se dio cumplimiento al objetivo de fomentar la cultura de la seguridad mediante la ejecución de actividades de formación y sensibilización dirigidas a los colaboradores, orientadas a promover comportamientos seguros y una actitud proactiva frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las acciones desarrolladas permitieron cumplir con las capacitaciones proyectadas en el Plan de Trabajo del SG-SST, las cuales se enfocaron en los riesgos identificados y en la población priorizada, abordando temáticas como riesgo eléctrico, riesgo químico, seguridad vial y pausas activas. Adicionalmente, se realizaron inducciones y reinducciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando que los colaboradores contaran con información actualizada sobre los riesgos asociados a sus actividades y las medidas de prevención aplicables.

De igual forma, se adelantaron procesos de capacitación dirigidos a los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y del Comité de Convivencia Laboral, fortaleciendo su rol dentro del sistema y su capacidad de apoyo a la gestión preventiva. Así mismo, se llevó a cabo la socialización permanente de información relacionada con hábitos de vida saludable a través de comunicados de comunicaciones internas, contribuyendo al fortalecimiento de la sensibilización, el autocuidado y la apropiación de prácticas saludables por parte del personal.



3. Evaluación, actualización y mejora continua del SG-SST

Se dio cumplimiento al objetivo de evaluar y actualizar de manera periódica el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de asegurar su eficacia, pertinencia y alineación con los requisitos normativos aplicables y las necesidades de la entidad.

En este sentido, se adelantó la auditoría anual del SG-SST, la cual permitió realizar una evaluación sistemática y objetiva del desempeño del sistema, identificando fortalezas, oportunidades de mejora, debilidades y aspectos susceptibles de optimización. Este ejercicio facilitó el análisis integral de la implementación del sistema y su grado de madurez.

Con base en los hallazgos y conclusiones derivados de la auditoría, se estructuró y proyectó el Plan de Mejoramiento del SG-SST, en el cual se definieron acciones correctivas, preventivas y de mejora, orientadas a fortalecer los procesos del sistema y a consolidar el principio de mejora continua. Las acciones fueron priorizadas considerando su nivel de impacto sobre la seguridad y salud de los trabajadores y la gestión del riesgo institucional.

Adicionalmente, se realizó la revisión integral de la documentación asociada al SG-SST, incluyendo políticas, procedimientos, formatos y registros, efectuando las actualizaciones, ajustes y formalizaciones necesarias para asegurar su coherencia, vigencia, trazabilidad y adecuada aplicación. Como resultado, se fortaleció la estructura documental del sistema, contribuyendo a una gestión más eficiente, consistente y alineada con los objetivos estratégicos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Cumplimiento normativo en Seguridad y Salud en el Trabajo

Se dio cumplimiento al objetivo de asegurar el acatamiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a las actividades desarrolladas por los colaboradores, mediante el seguimiento y verificación del cumplimiento de las obligaciones asociadas al Sistema de Seguridad Social Integral.

En este marco, se realizó el seguimiento al pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral para trabajadores dependientes e independientes, así como la validación de la realización de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso, conforme a los riesgos asociados a cada cargo. De igual manera, se verificó la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), de acuerdo con la modalidad de vinculación correspondiente.

Así mismo, se efectuó el seguimiento a la empresa que suministra el personal en misión, verificando el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo afiliaciones, condiciones de trabajo y la implementación de controles preventivos. Estas acciones permitieron asegurar la conformidad legal y contribuir a la protección integral de todos los trabajadores que desarrollan actividades para la entidad.

3. ANÁLISIS DE AUSENTISMO POR ORIGEN COMÚN Y LABORAL

Se presentan los resultados relacionados con el ausentismo por enfermedad de origen común durante la vigencia 2025, los cuales se analizan a partir del comportamiento observado en la vigencia anterior, con base en la información que se detalla a continuación.

Área	Fecha	Días Incapacidad	Causa Médica
Control interno disciplinario	29-2-2024	30	Z988 otros estados postquirúrgicos especificados
Control interno disciplinario	30-3-2024	7	MI169 artrosis de cadera no especificada
Control interno disciplinario	6-4-2024	7	MI169 artrosis de cadera no especificada
Prensa y comunicaciones	5-4-2024	2	A084 infección intestinal viral
Secretaria General	8-4-2024	3	L033 celulitis y linfangitis aguda de tronco
Recursos Humanos	13-8-2024	9	K076 trastornos de la articulación temporomandibular
Secretaria General	20-8-2024	2	M545 Lumbago
Total días de ausentismo por causa médica		60	

Área	Fecha	Días Incapacidad	Causa Médica
Subdirección financiera	28-8-2025	10	H028 otros trastornos especificados del parpado
Técnica	25-8-2025	7	I48X se refiere a fibrilación y aleteo auricular
Producción	04-11-2025	3	J00-J06 Infecciones agudas de las vías respiratorias superiores
Total, días de ausentismo por causa médica		20	

Para la elaboración del presente informe se recopilaron los datos relacionados con las ausencias médicas registradas en las novedades de nómina correspondientes a la vigencia analizada. La información fue organizada y clasificada por área, duración de la ausencia y causa médica, lo cual permitió realizar un análisis comparativo frente a la vigencia anterior.

Del análisis efectuado se evidencia una reducción significativa en el total de días de ausentismo por causas médicas al comparar la vigencia 2025 con el año 2024, lo que refleja un comportamiento favorable en este indicador.

Así mismo, no se identifican patrones que permitan asociar las ausencias médicas con el ambiente laboral ni con el desarrollo de las funciones propias de los cargos. En consecuencia, las ausencias registradas corresponden a eventos de origen común y/o condiciones de salud preexistentes de los trabajadores. En este contexto, Canal Capital continuará fortaleciendo las acciones orientadas a mantener condiciones laborales saludables, en coherencia con la gestión preventiva que se ha venido desarrollando.

Por su parte, el análisis del ausentismo por origen laboral muestra una variación frente a la vigencia anterior, en la medida en que durante el año 2025 se registró un (1) accidente de trabajo, mientras que en el año 2024 no se presentaron eventos de esta naturaleza. El accidente ocurrido en 2025 fue clasificado como leve y correspondió a un contratista que



presta servicios a la Dirección Operativa, el cual se presentó fuera de las instalaciones de la entidad.

Teniendo en cuenta las características del evento —baja severidad, modalidad de vinculación del trabajador y ocurrencia en un escenario externo—, no se identifican acciones correctivas directas atribuibles a la entidad. No obstante, se realizó la verificación del reporte, el seguimiento correspondiente y se reforzaron las medidas preventivas y de autocuidado definidas para este tipo de actividades, en el marco del SG-SST.

4. PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL

La Batería de Riesgo Psicosocial fue aplicada en el mes de julio de 2025 a un total de 182 colaboradores —incluidos funcionarios, contratistas y personal en misión— pertenecientes a 19 equipos o áreas de trabajo de la entidad.

A nivel general, los resultados indican que la entidad se ubica en riesgo bajo en los factores intralaborales y extralaborales, y en riesgo medio en el componente de estrés. No obstante, el análisis desagregado por áreas permite identificar algunos equipos que presentan niveles de riesgo alto, los cuales requieren priorización en las acciones de intervención.

En relación con los factores intralaborales, se identifican niveles de riesgo alto en las siguientes áreas: Gestión Documental, Informativo (Producción) y Contenidos – Eureka.

Respecto a los factores extralaborales, presentan riesgo alto las áreas de Control Interno, Secretaría General, Gestión Documental y Programación.

Finalmente, en el componente de estrés, se evidencian niveles de riesgo alto en las áreas de Planeación, Ventas y Mercadeo, Control Interno, Subdirección Financiera, Subdirección Administrativa, Gestión Documental, Informativo (Producción), Equipo Digital y Contenidos – Eureka.

Estos resultados constituyen un insumo técnico para la priorización de acciones preventivas y de intervención en el marco del SG-SST, orientadas a la mitigación de los factores de riesgo identificados y al fortalecimiento del bienestar laboral.

4.1 Desarrollo e Intervención

En esta fase se tuvo en cuenta los resultados de la encuesta de Clima Laboral obtenidos en la vigencia 2024 (realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD), los resultados de la Encuesta Única de Condiciones de Salud y posterior a ello, los resultados hallados en la Batería de Riesgo Psicosocial.

4.2 Talleres por área o dependencia.

Se realizaron 62 talleres, los cuales fueron distribuidos por las diferentes áreas de Canal Capital, impactando la mayoría de colaboradores. Los temas abordados fueron: Clima Laboral, Primeros Auxilios Psicológicos, Habilidades Relacionales (Inteligencia emocional, Comunicación



Asertiva), Salud Mental, Técnicas de respiración, Acoso Laboral y Resolución de Conflictos, Socialización Protocolos de Acoso Laboral y Violencias Basadas en Género y Sensibilización en la Directiva 005 y Ambientes Laborales Inclusivos.

TALLER	Cantidad
Clima Laboral	18
Primeros Auxilios Psicológicos	17
Habilidades Relacionales (Inteligencia emocional y Comunicación Asertiva)	10
Socialización Protocolo para el Manejo de violencias Basadas en Género	3
Grupo Focal de Clima Laboral	2
Pausas Activas Cognitivas y/o de Relajación	2
Acoso Laboral y Resolución de conflictos (líderes)	2
Sensibilización en Salud Mental	1
Técnicas de Respiración	1
Hábitos de Vida Saludable	1
Socialización Protocolo de Acoso Laboral	1
¿Por qué conmemoramos el 8M?	1
Sensibilización en Violencias Basadas en Género	1
Sensibilización en la Directiva 005 y Ambientes Laborales Inclusivos (PPLGBTI)	1
Sensibilización sobre Protocolos de Atención con Enfoque Diferencial (Vigilancia y Servicios Generales)	1

4.3 Orientación Psicológica, Primeros Auxilios Psicológicos y/o Asesoría Psicosocial.

Durante la vigencia evaluada se realizaron 51 acompañamientos y/o seguimientos, en los cuales se brindó orientación psicológica, primeros auxilios psicológicos y asesoría psicosocial, de acuerdo con las necesidades identificadas.

Con base en los resultados consolidados en el presente informe de gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se concluye que las acciones preventivas implementadas han sido efectivas, lo cual se evidencia en la baja ocurrencia de accidentes de trabajo y en la ausencia de enfermedades laborales durante el periodo evaluado. Estos resultados reflejan el compromiso institucional con la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, así como una adecuada identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a las actividades desarrolladas.

De igual manera, la focalización de las capacitaciones dirigidas al personal expuesto a riesgos previamente identificados ha contribuido a la prevención de eventos laborales y al fortalecimiento del control, seguimiento y gestión documental del SG-SST. Así mismo, las auditorías internas realizadas se consolidan como una herramienta fundamental para la mejora continua del sistema, al permitir identificar oportunidades de optimización, verificar el cumplimiento de los requisitos normativos y fortalecer los procesos internos, lo cual hace necesario mantener la actualización permanente de los documentos que integran el sistema.



Finalmente, se resalta la importancia de continuar promoviendo entornos de trabajo saludables y seguros, incorporando de manera transversal acciones orientadas al cuidado de la salud mental como un componente esencial del bienestar integral. El fortalecimiento de estrategias de promoción, prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial contribuye a mejorar el clima organizacional, reducir el ausentismo y asegurar la sostenibilidad del SG-SST, reafirmando el compromiso institucional con el bienestar y la calidad de vida del talento humano.

Cordialmente,

Claudia Patricia Ardila Díaz
Subdirectora Administrativa

Elaboró: Juan Carlos Poveda Rojas – Contratista Talento Humano
Aprobó: Sandra Paola Montilla Morales – Profesional Especializada de Talento humano
230