

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 1 de 88

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO**

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2024

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 2 de 88

Director

Henry Rodríguez Sosa

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Eugenio Elías Cortes Reyes Gerente de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA	Elba Nayibe Núñez Arciniegas Gerente de Información Catastral
Nidia Constanza Ochoa Méndez Gerente Comercial y de Atención al Ciudadano	Héctor Henry Pedraza Piñeros Gerente de Tecnología
Luis Javier Cleves González Gerente de Gestión Corporativa	Fernando Suárez Arias Gerente de Jurídica
Edgar Estevens Español Morales Subgerente de Información Física y Jurídica	Luz Stella Barón Calderón Subgerente de Información Económica
Víctor Alonso Torres Poveda Subgerente Administrativo y Financiero	Natalia Andrea Sánchez Huertas Subgerente de Talento Humano
Johanna Carolina González Páez Subgerencia de Contratación	Jose Ignacio Peña Ardila Subgerente de Participación y Atención al Ciudadano
Juan Manuel Ángel Cuartas Subgerencia de Ingeniería de Software	Javier Francisco Fúneme Arias Subgerencia de Infraestructura Tecnológica
Pedro Alberto Pinzón Montero Subgerente de Operaciones	Andrea Stefania Grandas Mendoza Subgerente de Analítica de Datos
Juan Manuel Quiñonez Murcia Subgerente de Gestión Jurídica	Diana Karina Ruiz Perilla Jefe Oficina de Control Interno
Paula Andrea Mahecha Mahecha Jefe Oficina Observatorio Técnico Catastral	Liliana Andrea Hernández Moreno Jefe Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos
Mayiver Méndez Sáenz Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno	

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 3 de 88

Equipo Técnico

Natalia Andrea Sánchez Huertas
Subgerente de Talento Humano

Sonia del Pilar Guevara Vásquez
Líder Componente Seguridad y Salud en
Trabajo

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAECB	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 4 de 88

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
MARCO NORMATIVO	8
ALCANCE	10
1. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11
1.1 POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - SGI	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Objetivo General	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 RESPONSABILIDADES EN EL SGSST	13
1.3.1 Representante de la Dirección:	13
1.3.2 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	13
1.3.3 Responsabilidades de la Dirección:	14
1.3.4 Responsabilidades Gerentes, Subgerentes, Jefes de Oficina y Supervisores de Contrato:	15
1.3.5 Responsabilidades de los Servidores/as Públicos y Contratistas de la UAECB	16
1.3.6 Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST	17
1.3.7 Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral.....	18
1.4 RECURSOS	18
1.4.1 Recursos Humanos y Técnicos.	19
1.4.2 Recursos Financieros	19
1.4.3 Recursos Tecnológicos	19
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	20
2.1 DIAGNÓSTICO EN LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES	20
2.2. DIAGNÓSTICO DESDE EL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO RIESGO PSICOSOCIAL	21
CONDICIONES DE ESTRÉS.....	33
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES – PLAN DE INTERVENCIÓN	35
2.3 DIAGNÓSTICO DESDE EL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE DESÓRDENES MÚSCULO ESQUELÉTICOS	41

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC D	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 5 de 88

2.4 DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD:	67
2.5 APORTES DE LOS SERVIDORES A TRAVÉS DE ENCUESTA REALIZADA POR EL COPASST PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	69
2.6 SOLICITUDES REALIZADAS POR LOS COMITÉS, SINDICATOS Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS A TRAVÉS DE LAS MESAS DE TRABAJO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	70
2.7 APORTE DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	71
2.8 ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDADES LABORALES.....	72
2.9 INDICADORES DEL SG-SST	76
2.10 EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS RESOLUCIÓN 0312 DE 2019.	79
2.11 INFORME ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	82
2.12 Autodiagnóstico de MIPG - Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano	82
3 PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	83
3.1. GESTIÓN INTEGRAL EN SALUD:.....	83
3.2 GESTIÓN EN EL FORTALECIMIENTO Y CONOCIMIENTO DEL SG-SST	84
3.3 GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.	85
3.4 GESTIÓN EN LA SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO	86
3.5 GESTIÓN EN LA VERIFICACIÓN Y MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	87

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAECB	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 6 de 88

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores, además de proteger la seguridad y salud de los servidores públicos, contratistas, estudiantes en práctica y tercerizados, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión SST en la entidad.

Desde la plataforma estratégica institucional, las actividades que se desarrollan en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apuntan al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales:

OE1. “Empoderar nuestro talento humano con competencias desde el ser, el saber y el hacer y fortalecer la participación activa de la ciudadanía en la gestión catastral con enfoque multipropósito”,

OE4: “Garantizar la sostenibilidad financiera y administrativa de la entidad para prestar el servicio público catastral, incorporando la gestión comercial territorial” dado que en este se despliega la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Para la formulación de las actividades que aporten a la prevención y promoción de la salud de nuestros colaboradores, se han tenido en cuenta las diferentes fuentes de información como lo son:

- Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.
- Diagnóstico y recomendaciones desde el punto de vista psicosocial.
- Diagnóstico y recomendaciones desde el punto de vista biomecánico.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Aportes de los servidores, manifestados en las encuestas de satisfacción aplicadas durante el año 2023.
- Solicitudes realizadas por los Comités, Sindicatos y otros grupos de interés a través de las mesas de trabajo de identificación de necesidades.
- Resultados de investigaciones de accidentes e incidentes de Trabajo.
- Comportamiento de indicadores del SG-SST.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 7 de 88

- Resultados de inspecciones realizadas por la ARL, el COPASST, la Brigada de emergencias y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informe encuesta de satisfacción Proceso de Gestión de Talento Humano.
- Autodiagnóstico de MIPG - Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Resultados de auditorías interna y externa.
- Evaluación 2023 de los estándares del SG-SST conforme con la Resolución 0312 de 2019, entre otros.

Lo anterior, en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento de la normatividad vigente de riesgos laborales.

El alcance del plan de trabajo definido se encuentra enmarcado dentro los diferentes programas de gestión como lo son: Gestión Integral en Salud; Gestión en el fortalecimiento y conocimiento del SG-SST; Gestión en la prevención y preparación de respuesta ante emergencias; Gestión en la seguridad en el lugar de trabajo y Gestión en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Para el cumplimiento del presente plan, la entidad ha destinado los recursos económicos, tecnológicos y humanos necesarios, adicionalmente se cuenta con la reinversión de la ARL Positiva y se requiere del compromiso y participación de todos los colaboradores.

El beneficio de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y enfermedad laboral, capacitación constante sobre prevención de accidentes de trabajo y hábitos de vida saludable creando una cultura preventiva en el trabajo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 8 de 88

MARCO NORMATIVO

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, comprometida con el cumplimiento legal en materia de Riesgos Laborales, tiene establecido el normograma, que permite identificar los requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a la Entidad.

A continuación, se presentan las principales normas que en materia de seguridad y salud en el trabajo rigen el tema:

El Decreto Ley 1295 de 1994, por medio del cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en el literal “c” del artículo 21, establece como obligaciones del empleador, *“Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo”*

La Ley 1010 de 2006 del Congreso de Colombia por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

La Resolución 2646 de 2006 del Ministerio de Trabajo: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

La Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

La Ley 1257 de 2008 del Congreso de Colombia. por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAECB	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 9 de 88

La Resolución 2404 de 2009 del Ministerio de 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 Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

La Ley 1562 de 2012 del Congreso de Colombia, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

La Ley 1616 de 2013 del Congreso de Colombia por medio de la cual se expide la Ley de Salud de Mental y se dictan otras disposiciones.

El Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

La Ley 1752 de 2015 del Congreso de Colombia, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

El Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo que reglamentó los aspectos relacionados con el Sector Trabajo, cuyo tema de seguridad y salud en el trabajo, se encuentra establecido principalmente en el Título 4. Riesgos Laborales, Capítulos 2. Afiliación al sistema de riesgos laborales y capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo,

La Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, por el cual se definen los estándares Mínimos del SG-SST, donde se establece su aplicación a *“los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independiente”*.

La Resolución 089 de 2019 del Ministerio de salud y protección social, por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.

La Circular 0064 de 2020 del Ministerio de Trabajo: En donde se abordan las acciones mínimas de intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 en Colombia.

La Ley 2209 de 2022 del Congreso de Colombia por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, en relación con las acciones derivadas del acoso laboral, las

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 10 de 88

cuales caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

La Ley 2191 de 2022 del Congreso de la República por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

La Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de 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 Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

ALCANCE

El plan de seguridad y salud en el trabajo de la entidad aplica a todos los servidores públicos y contratistas de la UAECD y demás partes interesadas que desarrollen actividades relacionadas con la misión y visión de la entidad.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAECB	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 11 de 88

1. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital a través del Sistema de Gestión Integral (SGI), articula entre otros, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el documento técnico Manual del Sistema de Gestión Integral DIE-DT-01 ítem 1.2.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como objetivos principales: administrar los riesgos laborales que puedan afectar la salud y seguridad en el trabajo de los colaboradores o tercerizados, a partir del cumplimiento del 100% del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST; proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad y cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Por lo anterior, la implementación de este sistema ha sido estructurada con base a la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, y está compuesto por los siguientes procedimientos e instructivos:

- Procedimiento Gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Instructivo Incidentes/Accidentes de Trabajo.
- Instructivo Afiliación ARL.
- Instructivo condiciones de salud.
- Instructivo Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- Instructivo entrega de Elementos de Protección Personal.
- Instructivo Gestión del cambio.
- Instructivo Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles en SST.

1.1 POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - SGI

La entidad revisó durante el 2023 la Política del Sistema de Gestión Integral, donde se mantiene vigente el compromiso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la siguiente manera:

“La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, dedicada a recopilar la información física, jurídica y económica de los predios de la ciudad, así como de concertar y armonizar medios y esfuerzos para la integración, intercambio, el uso de datos y servicios

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 12 de 88

de información geográfica de Bogotá, D.C., y adelantar las labores necesarias para apoyar y asesorar la actualización, conservación y difusión catastral de diferentes entidades territoriales, con el propósito de facilitar el acceso a la información catastral y geográfica que contribuya a la toma de decisiones del territorio, buscando la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas y cumpliendo con los requisitos del cliente, requisitos legales, organizacionales identificados frente al Sistema Integrado de Gestión.

Se compromete desde la Alta Dirección a:

*·... “Mantener la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con el objetivo de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, así como, anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de nuestros servidores públicos, contratistas y terceros, definiendo acciones para la protección de la seguridad y salud mediante la mejora continua del SGSST y el cumplimiento de la normatividad vigente”.
... “*

Dando cumplimiento a la normatividad vigente, anualmente se realizará la revisión y actualización (si es necesario) de esta política.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Administrar los riesgos laborales que puedan afectar la salud y seguridad en el trabajo de los colaboradores o tercerizados, a partir del cumplimiento del 100% del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Entidad.
- Fomentar la salud de los colaboradores minimizando los casos de incidencia y prevalencia por factor osteomuscular y psicosocial.
- Prevenir factores de riesgo que afecten la salud y seguridad de los servidores de la Entidad, mediante el mejoramiento continuo del SGSST.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAECB	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 13 de 88

1.3 RESPONSABILIDADES EN EL SGSST

Las responsabilidades están establecidas en el Documento técnico manual del Sistema de Gestión integral, de acuerdo con la normatividad vigente y los roles establecido en la entidad, de la siguiente manera:

1.3.1 Representante de la Dirección:

La entidad designa al Subgerente de Talento Humano como representante por parte de la Dirección como apoyo y seguimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo con las siguientes responsabilidades:

- Asegurar que se establezcan, implementen y mantengan los procesos necesarios para la eficiencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Brindar apoyo al responsable del diseño y ejecución del SG-SST para promover la participación de todos los niveles de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital en la implementación del SG-SST.
- Coordinar con la ejecución de los recursos asignados para el funcionamiento del SG-SST.
- Informar semestralmente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.

1.3.2 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

El Profesional Especializado que diseña e implementa el SG-SST en la entidad, deberá cumplir con el perfil laboral establecido en Manual de Funciones, especialista en Salud Ocupacional con licencia vigente y certificado de aprobación del curso virtual de 50 horas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite la formación de acuerdo con lo establecido en la Resolución 312 de 2019 y demás normas legales vigentes en esta materia, y tendrá los siguientes roles:

- Identificar la normatividad nacional aplicable al Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones.
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y rendir cuentas del desempeño internamente como mínimo una vez al año, de acuerdo con la normatividad vigente.

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 14 de 88

- Diseñar y desarrollar un Plan de Trabajo Anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Adoptar disposiciones para desarrollar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los servidores públicos y contratistas de la UAECD, en lo relacionado con los equipos e instalaciones.
- Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la entidad, incluida la alta dirección.
- Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la normatividad vigente.
- Coordinar la capacitación de los servidores públicos y contratistas en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la entidad, según los riesgos priorizados y los niveles de la organización.
- Informar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SGSST.
- Notificar a la ARL: los accidentes e incidentes y las enfermedades laborales y apoyar la investigación de accidentes e incidentes.
- Coordinar la conformación, funcionamiento y Participación en las reuniones del Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo.
- Informar sobre el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Salud en el trabajo, según corresponda.

1.3.3 Responsabilidades de la Dirección:

- Definir, firmar y divulgar la política del Sistema Integrado donde se incluyan los compromisos y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del documento escrito. La revisión de la política debe realizarse por lo menos una vez al año.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 15 de 88

- Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la Seguridad y la Salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determina el Ministerio de Trabajo.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la entidad.
- Garantizar que se opera bajo la normatividad vigente. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los servidores/as públicos y sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral en la ejecución de la política.
- Promover la participación de todos los que laboran en la entidad en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Evaluar como mínimo una (1) vez al año la gestión de seguridad y salud en el trabajo y dejarlo documentado.
- Garantizar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, En cuanto a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, miembros de la Brigada de emergencia y Comité de Convivencia Laboral, reducir proporcionalmente los compromisos laborales establecidos para estos miembros, en las fechas en que se desarrollen sus actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la participación del COPASST en la planeación de la auditoría anual al SG-SST y realizar dicha auditoría, mínimo una vez al año, de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente.
- Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la entidad, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
- Garantizar el cumplimiento de las directrices del manual de contratación en lo pertinente a las obligaciones del SST, de acuerdo con la normatividad vigente en esta materia.

1.3.4 Responsabilidades Gerentes, Subgerentes, Jefes de Oficina y Supervisores de Contrato:

- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo, y para adelantar los programas de promoción y prevención y para el caso del personal que participa en los Comités y Brigada de Emergencia, garantizar que los compromisos laborales establecidos para

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 16 de 88

las fechas en que se desarrollen las actividades de éstas serán reducidos proporcionalmente.

- Reportar los accidentes laborales e Incidentes de su personal a cargo y participar en la investigación de accidentes/incidentes de trabajo ocurridos a sus servidores y contratistas o delegar a quienes realicen la supervisión – coordinación- liderazgo de grupo.
- Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo del personal a su cargo.
- Participar en las inspecciones de seguridad de su dependencia.
- Atender las recomendaciones y conceptos del componente de medicina del trabajo para el personal a cargo y hacer seguimiento al cumplimiento por parte de los servidores, contratistas a cargo.
- Garantizar que se dé cumplimiento a la inclusión de los temas de contratación en lo pertinente a las obligaciones del SST, desde el estudio de mercado, estudios previos y supervisión de este.

1.3.5 Responsabilidades de los Servidores/as Públicos y Contratistas de la UAEC

- Participar y contribuir al cumplimiento de la política y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Entidad.
- Procurar por el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la entidad.
- Informar oportunamente al jefe inmediato, supervisor de contrato, Subgerencia de Talento Humano, sobre las condiciones detectadas en los puestos de trabajo en el desarrollo de sus funciones u objeto contractual.
- Informar oportunamente al jefe inmediato, supervisor de contrato, Subgerencia de Talento Humano, todo accidente/incidente de trabajo.
- Participar en las investigaciones de accidentes e incidentes laborales cuando se les convoque.
- Participar en la inducción y capacitaciones sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo organizadas por la entidad.
- Participar en la prevención de riesgos laborales procedentes de las actividades que se realicen en la entidad.
- Adicionalmente, los servidores y contratistas deberán contar con los elementos de protección personal, establecidos por la entidad, para el desarrollo de sus actividades

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 17 de 88

y entregará en forma oportuna los pagos efectuados al SG-SST de acuerdo con las normas que le apliquen.

- Quienes desarrollen actividades de contratación, supervisión de contratos, deberán cumplir con la inclusión y seguimiento de los temas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Manual de contratación, y lo establecido en los artículos 2.2.4.6.2.7., 2.2.4.6.2.8 del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y de las que lo modifiquen.
- Quienes desarrollen la supervisión de contratos que adelanten labores que les implique actividades de alto riesgo, oficios tales como conducción, labores que impliquen trabajos en altura y servicios de mantenimiento locativos, eléctricos, entre otros, deberán velar por el cumplimiento de requisitos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la normatividad legal vigente; como por ejemplo el uso de equipos, herramientas y procedimientos seguros, uso de elementos de protección individual específicos para la labor y uso de formatos de Análisis de Trabajo Seguro (ATS) que eliminen o minimicen riesgos.
- Los servidores de planta participarán activamente en los Comités y Brigada de Emergencia, dando cumplimiento a cabalidad con las obligaciones que les sean propias y los contratistas en el alcance establecido por las normas legales vigentes.

1.3.6 Responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST

- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la SST.
- Conocer el Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad.
- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la entidad de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios
- Proponer y participar en actividades de SST dirigidas a trabajadores y directivos.
- Recibir las sugerencias que presentan los servidores y contratistas en materia de seguridad y salud en el trabajo y gestionarlos ante el empleador.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, puestos de trabajo y labores realizadas por los trabajadores en cada área, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 18 de 88

- Participar en la investigación y el análisis de las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer a la entidad las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Participar en la revisión del Plan Anual de capacitación: Promoción y prevención, socialización de peligros y riesgos prioritarios de la Entidad.
- Conocer la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, entenderla y verificar que está acorde con la normatividad legal vigente.
- Participar en la planeación de la auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Oficina de Control Interno, en cumplimiento a la normatividad legal vigente en esta materia.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en la normatividad vigente para el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

1.3.7 Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral o sexual, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos.
- Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en la normatividad vigente para el Comité de Convivencia Laboral.

1.4 RECURSOS

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, suministra todos los apoyos y recursos necesarios para el establecimiento, implementación y mantenimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 19 de 88

1.4.1 Recursos Humanos y Técnicos.

El recurso humano que garantizará la planeación y programación de cada una de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad está conformado por el Representante por parte de la Dirección, el Líder del SG-SST, dos profesionales contratistas con licencia en Salud Ocupacional y con las siguientes profesiones de base: psicología y terapia ocupacional, el técnico operativo y el auxiliar administrativo. Adicionalmente se cuenta con el apoyo de los representantes del COPASST y con el personal asesor de la ARL Positiva.

1.4.2 Recursos Financieros

La entidad definió para el 2024, en el Plan Anual de Adquisiciones cuatro (4) líneas presupuestales destinadas al cumplimiento de actividades propias del SG-SST como lo son: servicios médicos especializados, adquisición de elementos de emergencias y de protección personal, implementación y mantenimiento del SGSST con énfasis en riesgo psicosocial, y mantenimiento del Sistema de Gestión SST en las sedes donde se realicen procesos de gestión catastral; de igual forma se cuenta con la reinversión asignada por la ARL Positiva.

1.4.3 Recursos Tecnológicos

La entidad cuenta con una plataforma del Sistema de Gestión Integrado donde se encuentran todos los documentos de los diferentes sistemas. Adicionalmente, por medio de la Oficina de Tecnología, garantiza el suministro de equipos de cómputo que se requieran y de desarrollos que sean necesarios para la implementación del SGSST. Para el 2024 se continuará con el cargue de información correspondiente a cada anualidad.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

2.1 DIAGNÓSTICO EN LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital realiza la administración y gestión de sus peligros y riesgos mediante una matriz de peligros que consiste en una herramienta metodológica basada en la Guía Técnica Colombiana GTC-45, la cual permite recopilar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles, con el fin de prevenir daños en la salud de las servidoras y servidores públicos y contratistas y en los equipos e instalaciones.

Conforme con la actualización de la matriz de identificación de peligros del 2023, los siguientes son los principales riesgos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital:

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	CONSECUENCIA - RIESGO
BIOMECÁNICO	Postura, Esfuerzo, Movimiento repetitivo, Manipulación de cargas.	Fatiga muscular, lesiones del sistema músculo-esquelético (tendinitis, desgarros, distensiones)
PSICOSOCIAL	Gestión organización, características de la organización, Condiciones de la tarea, Interfase – Persona, Condiciones de la tarea	Estrés, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, falta de concentración en las tareas, Irritabilidad.
BIOLÓGICO	Bacterias, virus, hongos. Contacto con fluidos corporales y secreciones.	Dermatosis, reacciones alérgicas, enfermedades infecto contagiosas, alteraciones en los diferentes sistemas, muerte.

Fuente: Matriz de IPVREC 2023

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe continuar con la implementación de acciones para los riesgos biomecánicos, psicosociales y biológicos que se encuentran en el “Nivel Aceptable con control específico” a través de acciones que mitiguen el riesgo, como la

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 21 de 88

implementación del SVE Biomecánico, el PVE Psicosocial, la revisión de las condiciones de salud, capacitaciones relacionadas con desórdenes musculo esqueléticos, inspecciones de puestos de trabajo, pausas activas, acompañamiento psicosocial individual y grupal, entre otras.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta la ampliación de actividades de Catastro en otros municipios de Colombia, se continuará con la identificación de los factores de riesgo en cada una de las sedes y se establecerán los controles o actividades de intervención respectivas.

Dando cumplimiento a la normatividad vigente, en el 2024 se realizará la actualización periódica del documento.

2.2. DIAGNÓSTICO DESDE EL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO RIESGO PSICOSOCIAL

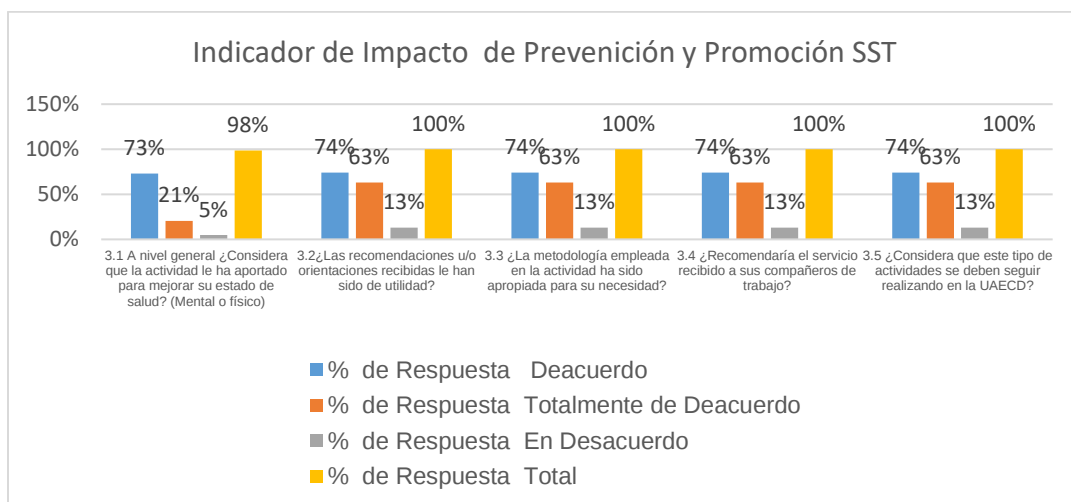
En la actualidad, los programas de vigilancia epidemiológica son una herramienta primordial en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a que contribuyen a promover condiciones protectoras en el ambiente laboral y así mismo prevenir y mitigar factores de riesgo y sus posibles efectos en la salud de los colaboradores, por lo tanto, favorecen la prevención de enfermedades laborales y contribuyen a preservar la salud de los trabajadores. Según los resultados obtenidos en los últimos estudios nacionales de riesgos laborales (Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, 2007 y 2013), los riesgos de origen psicosocial se constituyen en factores prevalentes que requieren ser incluidos en las acciones preventivas de riesgo, lo que ha generado que el Gobierno Nacional realice avances importantes en la legislación laboral, como lo dicta la Resolución 2646 de 2008, la 2404 de 2019 y otras normas concordantes, las cuales establecen disposiciones y definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral, así como la adopción de los referentes técnicos mínimos obligatorios para este proceso y la determinación del origen de las patologías derivadas de estrés ocupacional.

Por lo anterior, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), desarrolla el Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, por medio del cual se establecen estrategias y acciones tendientes a disminuir las posibles consecuencias que puedan afectar la salud mental y física de las y los trabajadores derivadas de los factores psicosociales; mediante la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo e implementación de

acciones de mejora continua para mitigar dichos factores de riesgo y reducir la incidencia y prevalencia de enfermedades derivadas de estrés laboral, contribuyendo así al bienestar laboral de las y los colaboradores.

Como se mencionó anteriormente, la legislación colombiana, mediante la Resolución 2646 de 2008, exige generar estrategias para el control de riesgos ocupacionales y prevención de las enfermedades de origen profesional, referentes a riesgo psicosocial, el estrés laboral y las patologías asociadas pueden conllevar a limitaciones funcionales, psicológicas y sociales en los servidores y contratistas, es relevante aclarar que en el desarrollo de problemas psicosociales intervienen múltiples factores (intralaborales, extralaborales y personales), por lo cual se deben establecer las acciones que intervengan al servidor desde las tres dimensiones, teniendo un alcance de cada una de ellas.

Considerando lo anterior, durante la vigencia 2023 se plantearon estrategias de prevención y promoción frente al riesgo psicosocial, por medio del desarrollo de actividades tales como: Capacitaciones dirigidas al cuidado de la salud mental y física, acompañamiento psicosocial, pausas activas de relajación, coordinación y estiramientos entre otras, acompañamientos psicosociales, material gráfico con temas relacionados a la prevención de la salud mental, intervención por dependencias por medio de talleres experienciales con los equipos de trabajo, jornadas de relajación (masajes relajantes, respiración consciente, etc.). Cabe resaltar que el 94% de la población que ha recibido acompañamiento psicosocial, considera que la actividad le ha generado una mejora su estado de salud mental y físico, esto de acuerdo con el resultado obtenido del indicador de impacto de prevención y promoción SST 2023, como se muestra en la siguiente gráfica:



Fuente: (2023) Indicador de Impacto PYP SST

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC D	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 23 de 88

El 73% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo en consideración que el acompañamiento psicosocial le ha aportado una mejora a su estado de salud físico y mental así mismo el 21% está de acuerdo; cabe resaltar que al revisar el porcentaje del 5% que corresponde a nivel de satisfacción totalmente en desacuerdo, equivale a 3 personas quienes respondieron dentro de las observaciones cualitativas las siguientes:

Persona No.1

“Que es de vital y gran importancia para mí, me ayuda mucho a fortalecerme mental e interiormente”

Persona No.2

“Quedo infinitamente agradecida por la valiosa oportunidad que me ha brindado la Dra. con tareas asignadas para mejorar mi situación emocional y con grandes expectativas para las próximas citas”

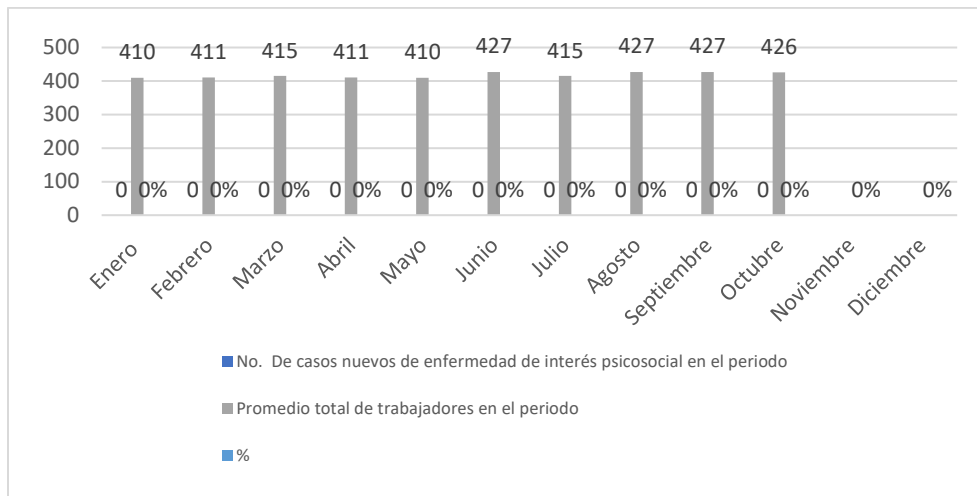
Persona No.3

“Agradezco el espacio”

Con lo anterior se observa un inadecuado diligenciamiento de la encuesta ya que las respuestas son positivas.

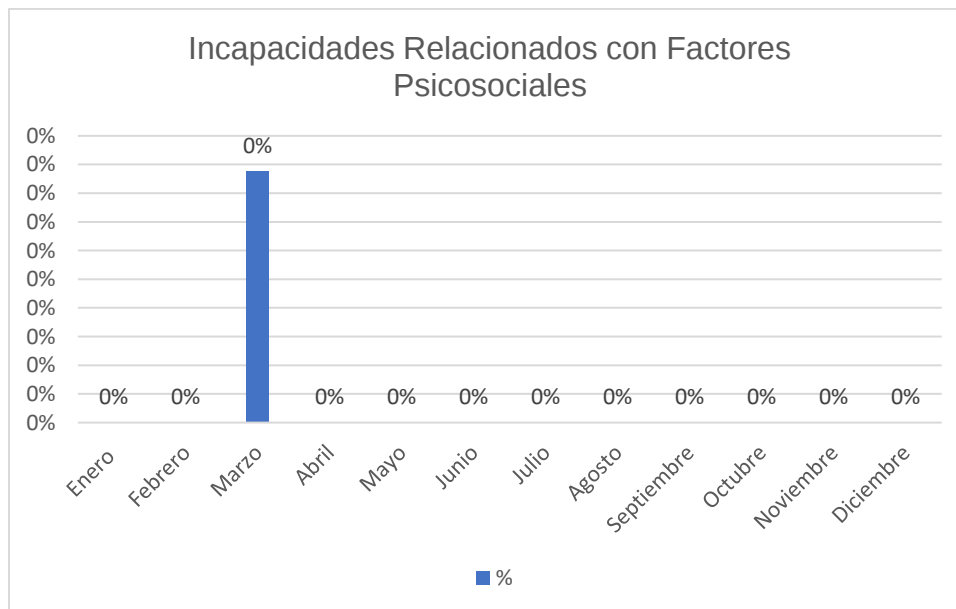
Con base a la información anterior el impacto del servicio de acompañamiento psicosocial es beneficioso para el estado de salud mental, reportando así una metodología adecuada y recomendaciones útiles en la población encuestada.

La ejecución de las actividades descritas anteriormente permite observar que han contribuido a preservar la salud mental de los colaboradores, como consecuencia de ello se evidencian los resultados obtenidos en los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad mental laboral los cuales se encuentran en un 0%, lo que indica que la entidad no tiene a la fecha ningún caso de enfermedad laboral relacionado con factores psicosociales como lo muestra la siguiente gráfica:



Fuente: (2023) Indicador PVE Psicosocial

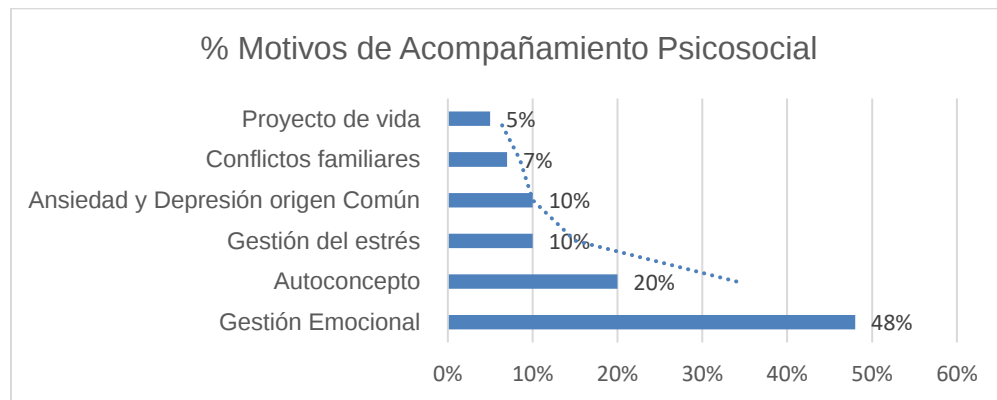
Otro de los indicadores analizados son los ausentismos presentados por incapacidades relacionadas con factores psicosociales obteniendo como resultado el 0% presentando un comportamiento positivo durante la vigencia, sin embargo, en el mes de marzo del año en curso, se presentó un ausentismo de 4 días por DX de patología de origen común de ansiedad, como lo muestra la siguiente gráfica:



Fuente: (2023) Indicador PVE Psicosocial

Acompañamiento Psicosocial:

Durante la vigencia de 2023, se realizó una estadística por mes referente a los motivos de acompañamiento psicosocial, de acuerdo con el análisis obtenido a la fecha para el 48% de la población su motivo de acompañamiento está relacionado con la gestión emocional, seguido de este se encuentra fortalecimiento del auto concepto con un 20% y con un 10% la gestión del estrés, los demás porcentajes están relacionados con la resolución de conflictos familiares, ansiedad y depresión (origen común) y proyecto de vida como se evidencia en la siguiente gráfica:

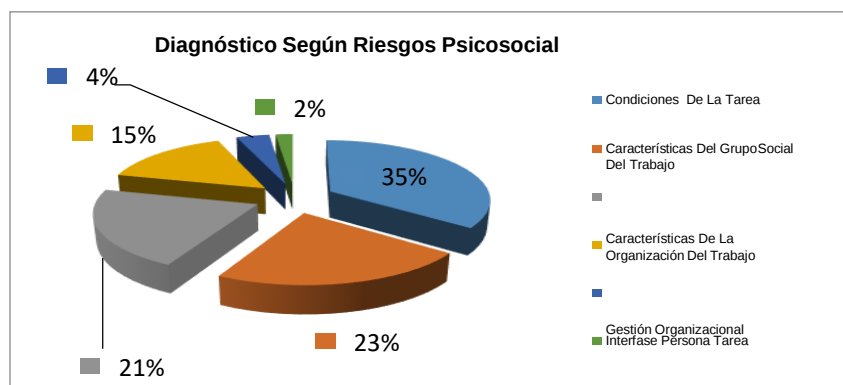


Fuente: (2023) Estadísticas Motivos de acompañamiento Psicosocial

Con base a los resultados obtenidos anteriormente se establecerán acciones dirigidas a trabajar en el fortalecimiento de habilidades blandas tales como: inteligencia emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos, adaptabilidad; así mismo actividades relacionadas con auto concepto, autocuidado, bienestar mental entre otros. Es de resaltar que se debe dar continuidad a los acompañamientos psicosociales priorizando los casos que se tienen adscritos en el PVE Psicosocial.

Informe de condiciones de salud:

Teniendo en cuenta los resultados del informe de condiciones de salud del año 2022-2023, se analizan las variables que presentan un factor de riesgo Psicosocial; como lo muestra la gráfica, las variables a intervenir son: condiciones de la tarea que corresponde a 35%, características del grupo social del trabajo 23% y características de la organización del trabajo 21%.



Fuente: (2023) Informe Condiciones de Salud – Medical Protection 2022-2023

Diagnóstico Según RiesgosPsicosocial	CANT	%
Condiciones de la tarea	376	35,07 %
Características del grupo social del trabajo	242	22,57 %
Características de la organización del trabajo	228	21,27 %
Gestión organizacional	164	15,30 %
Jornada de trabajo	41	3,82 %
Interfase persona tarea	21	1,96 %
TOTALES	1072	100 %

Fuente: (2022-2023) Informe Condiciones de Salud

De acuerdo con la información suministrada anteriormente, las estrategias se direccionarán por medio de actividades tales como: Administración del tiempo, herramientas para la planeación estratégica y fortalecimiento de habilidades blandas, además de realizar intervención por equipos de trabajo de acuerdo con los factores identificados en la Batería de Riesgo Psicosocial.

Estrategia de intervención clima laboral, cultura organizacional y riesgo psicosocial:

Durante los meses comprendidos entre junio y octubre del año en curso, se llevó a cabo la estrategia de intervención de clima laboral, cultura organizacional y riesgo psicosocial en la cual se intervinieron 22 dependencias de la UAEC D, en donde se trabajaron temas relacionados con: Trabajo en equipo, comunicación asertiva, proyecto de vida, gestión del cambio, gestión de las emociones y liderazgo; lo anterior hace referencia al desarrollo de las

habilidades blandas, por lo tanto cabe destacar que se debe continuar brindando herramientas a los equipos de trabajo, para fortalecer dichas habilidades, con el fin de disminuir los Factores de Riesgo Psicosociales asociados al clima laboral, siendo razón por la cual que se debe continuar con la intervención a los equipos de trabajo.

Identificación de factores de Riesgo psicosocial:

A continuación, se darán a conocer los resultados globales obtenidos de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial vigencia 2023, donde se contó con la participación de 363 colaboradores; el análisis se realizó durante los meses de octubre y noviembre del año en curso. En términos generales se observan los siguientes aspectos relacionados con: Población encuestada, dimensión intralaboral, extralaboral y estrés:

POBLACIÓN

La siguiente tabla muestra la población encuestada con base a la dependencia y tipo de encuesta:

Tabla No.1

Dependencia	No. Encuestas Tipo A	No. De Encuestas Tipo B	Total
Subgerencia Talento Humano	20	4	24
Subgerencia Información Económica	42	3	45
Oficina Asesora de Planeación	10	1	11
Gerencia Comercial y de Atención al Ciudadano - Subgerencia de Participación al Ciudadano	43	21	64
Gerencia de Tecnología Subgerencia de Ingeniería de Software Subgerencia de Infraestructura de Tecnológica	27	2	29
Gerencia de Infraestructura de Datos IDECA Subgerencia de Operaciones Subgerencia de Analítica de Datos	27	1	28
Oficina de Control Interno	2	1	3

Dependencia	No. Encuestas Tipo A	No. De Encuestas Tipo B	Total
Gerencia Gestión Apoyo Corporativo	27	12	39
Subgerencia Administrativa y Financiera			
Subgerencia Información Física y Jurídica	28	2	30
Subgerencia de Contratación	6	5	11
Gerencia Jurídica	6	1	7
Control Interno Disciplinario	4	2	6
Dirección	10	2	12
Observatorio Técnico Catastral	23	1	24
Gerencia de Información Catastral	15	1	16
Conductores	0	14	14
Total			363

Fuente: (2023) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

RESULTADOS INTRALABORALES Y EXTRALABORALES

A partir del análisis realizado, se identificó un nivel de riesgo medio por parte de los trabajadores a nivel general. Sin embargo, se evidencia que los colaboradores en algunas de las dimensiones se encuentran con riesgo prioritario tanto en la FORMA A como en la FORMA B. Con lo anterior se resalta la importancia de fortalecer y mitigar los factores psicosociales en aras de promover constantemente condiciones preventivas en el ambiente laboral, las dimensiones a intervenir se muestran en la Tabla No.2.

Tabla No.2

			NIVEL DE INTERVENCIÓN REQUERIDO PARA CADA DIMENSIÓN O DOMINIO
INTRALABORAL	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Características del liderazgo	5 Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Relaciones sociales en el trabajo	5 Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Retroalimentación del desempeño	5 Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica

				NIVEL DE INTERVENCIÓN REQUERIDO PARA CADA DIMENSIÓN O DOMINIO
		Relación con los colaboradores	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Capacitación	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Participación y manejo del cambio	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Control y autonomía sobre el trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Nivel de responsabilidad del cargo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Consistencia del rol	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica

				NIVEL DE INTERVENCIÓN REQUERIDO PARA CADA DIMENSIÓN O DOMINIO
		Demandas emocionales	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas de la jornada de trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas cuantitativas	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Demandas de carga mental	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
		TOTAL, DOMINIO	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	TOTAL, RIESGO INTRALABORAL		5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica

		NIVEL DE INTERVENCIÓN REQUERIDO PARA CADA DIMENSIÓN O DOMINIO	
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Comunicación y relaciones interpersonales	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Situación económica	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Características de la vivienda y de su entorno	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica
	TOTAL, EXTRALABORAL	5	Intervención INMEDIATA en el marco de Programa de Vigilancia Epidemiológica

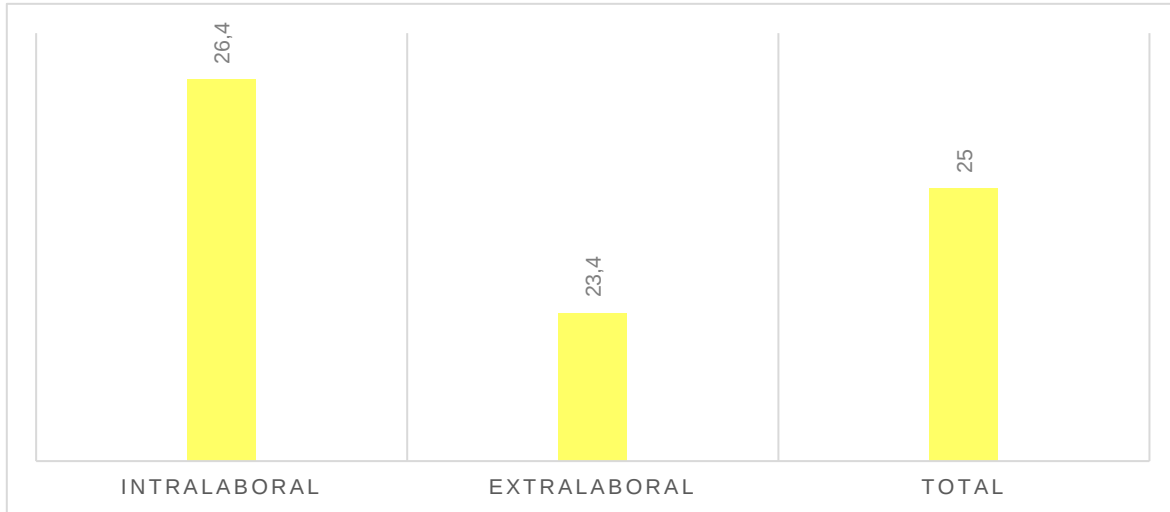
Fuente: (2023) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

NIVELES DE INTERVENCIÓN	
0	No requiere
1	Acciones de prevención
2	Acciones de intervención
3	Observación y acciones sistemáticas de intervención
4	Intervención de acciones correctivas y preventivas
5	Intervención INMEDIATA en el marco de un Programa de Vigilancia Epidemiológica

A continuación, se muestran los resultados a nivel global, respecto a las dimensiones intralaborales, extralaborales y estrés:

A nivel general

Gráfica No.1
Distribución Puntaje Transformado

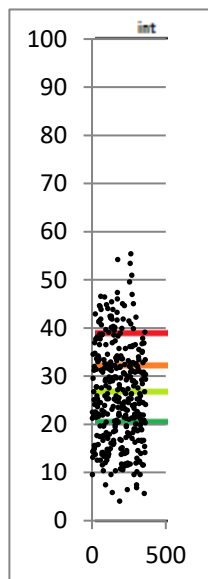


Fuente: (2023) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

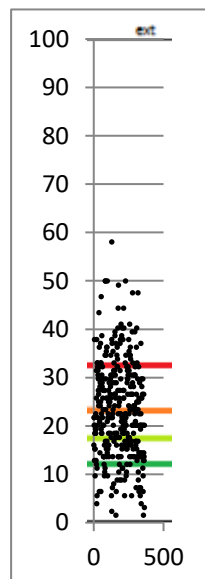
	Muy bajo
	Bajo
	Medio
	Alto
	Muy alto

DISTRIBUCIÓN PUNTAJE TRANSFORMADO

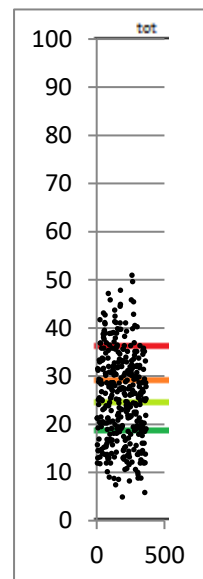
INTRALABORAL



EXTRALABORAL



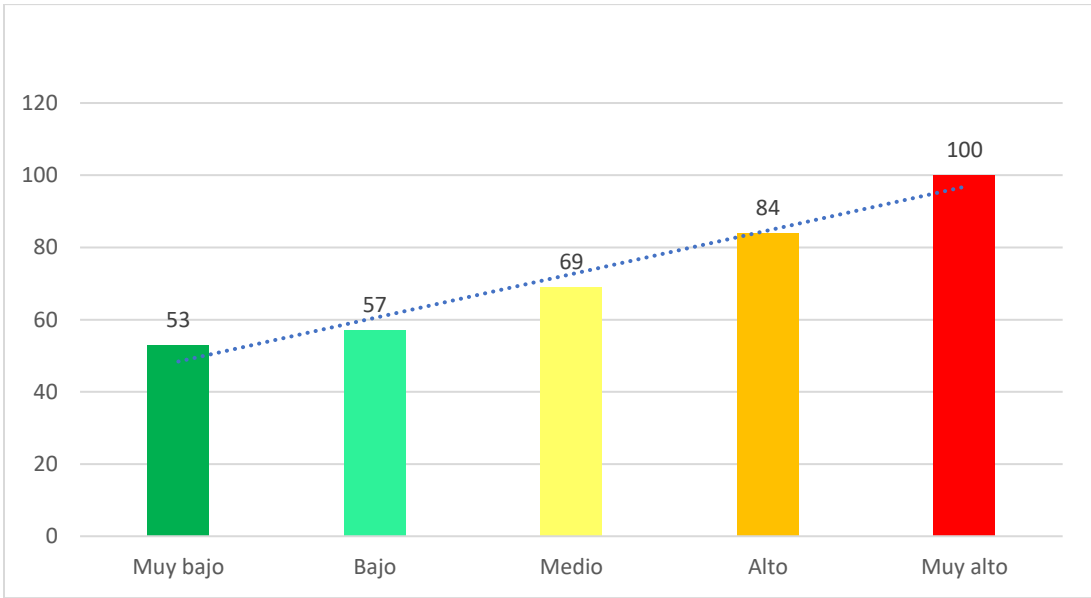
TOTAL



NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
26,4	23,4	25
Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio

En la gráfica No.1, puede observarse que, tanto para el dominio intralaboral como extralaboral, el nivel de riesgo en general es medio; lo anterior sustenta la necesidad de intervenir efectivamente las dimensiones encontradas en la tabla No.2 con el fin de mitigar el riesgo y así cuidar la salud física y mental de los trabajadores.

CONDICIONES DE ESTRÉS



Fuente: (2023) Resultados Aplicación Batería Riesgo Psicosocial

Resulta importante determinar la percepción de los trabajadores respecto al nivel de estrés como consecuencia a los diversos agentes estresores tanto del entorno Intralaboral como Extralaboral. A partir de los resultados de esta variable se resalta la importancia de dar inicio al desarrollo de un plan de acción en el marco del Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, que facilite el adecuado manejo y gestión del estrés, en aras de mantener la calidad de vida del equipo humano, al igual que evite las consecuencias nocivas a la

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 34 de 88

exposición de los mismos, lo anterior teniendo en cuenta que se evidencia mayor prevalencia de nivel alto y muy alto lo cual amerita que se diseñe y ejecuten **actividades de intervención**, que permitan la gestión efectiva del estrés para mejorar estos indicadores y por ende la salud física y emocional de los servidores de manera inmediata.

Se recomienda para manejar las emociones y carga mental realizar sensibilización constante frente a sus consecuencias y aparición del Síndrome Burnout. El burnout es definido inicialmente por Maslach y Jackson (1981) como un síndrome psicológico de agotamiento emocional –agotamiento de los 115 Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Vol. 33 (1): 113-131, 2016 ISSN 0123-417X (impreso) ISSN 2011- 7485 (on line). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010; recursos emocionales y la presencia de sentimientos de estar muy agotado emocional y psicológicamente–; despersonalización –la respuesta negativa, insensible y excesivamente fría, objetivizada frente al otro que usualmente es el beneficiario– y reducción en la realización personal –que se refiere al declive en los sentimientos de la competencia y de los buenos resultados en el propio trabajo, es decir, una evaluación negativa de los logros personales en el trabajo y con las personas, lo que genera que las personas se sientan descontentas consigo mismas e insatisfechas con sus logros en el trabajo–; todo lo anterior ocurriría en individuos que trabajan con otras personas (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, 1993; Maslach & Jackson, 1984

CONCLUSIONES

- ✓ Respecto a las características de los trabajadores con base al análisis estadístico, se considera que la población se encuentra en etapa productiva, sin embargo, se debe tener en cuenta el ciclo del servidor respecto a las actividades en cada uno de sus periodos ingreso, permanencia y retiro, así como las edades para las actividades de intervención ya que se encuentran 3 etapas generacionales. Otro aspecto a resaltar es la variable de nivel de estudios ya que la UAEC, cuenta con una población altamente calificada. Con relación a la ubicación de residencia la mayor parte del grupo poblacional se encuentra en la Ciudad de Bogotá.
- ✓ A nivel general el conglomerado de los factores intra y extra laborales muestran una percepción de riesgo medio de la población evaluada, lo cual sugiere una intervención que facilite el fortalecimiento de los factores psicosociales encontrados, en el marco del Programa de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial.
- ✓ En lo referente con la percepción del estrés la mayor prevalencia se ubica en un nivel alto y muy alto por lo cual se requiere realizar actividades de intervención en los dominios y dimensiones que requieran una actuación inmediata, con el fin de disminuir los factores

que estén generando las respuestas sintomáticas de estrés y así mismo en aras de mejorar la calidad de vida de los servidores de la UAEC.

Con lo anterior, se determinan las siguientes recomendaciones, según el dominio y las variables a intervenir:

RECOMENDACIONES – PLAN DE INTERVENCIÓN

Dominio	Variables a Intervenir	Intervención
Liderazgo y Relaciones Sociales	Liderazgo	Implementar un programa de liderazgo o incluir en el programa de capacitaciones los siguientes temas, con el fin de intervenir dicha variable: *Inteligencia emocional *Autoconcepto *Liderazgo efectivo para manejo de equipos de alto rendimiento. * Entrenamiento en liderazgo transformacional. *Capacitar sobre resolución de conflictos. * Realizar sesiones grupales en las cuales se realice la identificación del estilo de liderazgo actual y brindar herramientas para fortalecer el liderazgo transformacional.
	Retroalimentación del desempeño	* Capacitar a los líderes sobre cómo realizar Feedback de Valor y la importancia de la Retroalimentación Positiva.
	Relaciones sociales en el trabajo	*El comité de convivencia puede promover y apoyar estrategias de mejora en clima laboral. *Realizar sensibilización de control y manejo de conflictos. *Realizar actividades enfocadas al fortalecimiento del clima y la cultura organizacional.

Dominio	Variables a Intervenir	Intervención
		*Continuar con los acompañamientos Psicosociales. * Mantener actualizado y capacitados a los integrantes del Comité de Convivencia. (Ley 1010 de 2006, Res. 652 y 1356 de 2012). * Realizar un plan de intervención de clima, cultura y riesgo psicosocial dirigido a los equipos de trabajo. * Realizar actividades outdoor para los equipos de trabajo.
Control Sobre el Trabajo	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	* Incluir dentro del plan de capacitaciones, capacitaciones dirigidas al fortalecimiento de las habilidades blandas. *A través del componente de capacitación crear un programa de entrenamiento para fortalecimiento del liderazgo, dirigido a mandos de dirección, coordinación y líderes de proceso.
	Capacitación	*Por medio del plan de capacitaciones fortalecer las habilidades blandas, competencias comportamentales y estrategias de afrontamiento, descritas en los perfiles de cargo. * A través del componente de capacitaciones fortalecer las brechas identificadas en las evaluaciones de desempeño. *Realizar seguimiento de la efectividad de las capacitaciones *Realizar inducción y reinducción. * A través del componente de capacitación crear un programa de entrenamiento para fortalecimiento del liderazgo, dirigido a mandos de dirección, coordinación y líderes de proceso.

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 37 de 88

Dominio	Variables a Intervenir	Intervención
	Claridad de rol	*Realizar inducción y reinducción del manual de funciones con el fin de fortalecer el conocimiento y experticia en la tarea a realizar. *Revisar los roles y las funciones en el SG-SST y hacer seguimiento y evaluación a estas.
	Participación y manejo del cambio	*Dar la recomendación a la dependencia correspondiente acerca de revisar el plan de comunicaciones interno, con el fin de identificar si la comunicación interna es efectiva respecto al manejo de cambios organizacionales. * Dar la recomendación a la dependencia correspondiente sobre la importancia de fortalecer y/o realizar un programa de participación y comunicación con las partes interesadas.
	Control y autonomía sobre el trabajo	Realizar inducción a cerca de funciones y responsabilidades de los trabajadores, con el fin de fortalecer la autonomía en las funciones a ejecutar. (Revisar si dentro del manual de funciones cuenta con la autoridad que tiene el cargo).
Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	*Mantener los lugares y puestos de trabajo en óptimas condiciones de orden y aseo para evitar contaminación visual y evitar tanto la enfermedad laboral como la accidentalidad. *Hacer seguimiento a las condiciones ambientales, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. * Ejecutar los controles establecidos en la Matriz de IPVRC.

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 38 de 88

Dominio	Variables a Intervenir	Intervención
		* Mantener los lugares y puestos de trabajo en óptimas condiciones de orden y aseo para evitar contaminación visual y evitar tanto la enfermedad laboral como la accidentalidad.
	Nivel de Responsabilidad del Cargo	Realizar la recomendación de efectuar la inducción del puesto a cerca de funciones y responsabilidades de los trabajadores, así como su nivel de responsabilidad y autoridad. Capacitar a todos los servidores en onboarding (Inducción- como un proceso de integración de nuevas personas al equipo de trabajo).
	Demandas cuantitativas	*Se recomienda solicitar a la dependencia que sea pertinente un estudio de cargas laborales. * Realizar inspecciones puesto de trabajo ergonómicas.
	Demandas de carga mental	*Realizar actividades de inteligencia emocional con el fin de fortalecer el manejo adecuado de las emociones en los lugares y espacios de trabajo. *Realizar capacitación sobre el manejo del tiempo, para fortalecer dicha variable. *Gestión del estrés * Continuar con los acompañamientos Psicosociales * Por medio del componente de bienestar realizar actividades de recreación y deporte.
Recompensas	Reconocimiento y compensación	*Brindar herramientas de motivación a los líderes para incentivar la motivación e identidad de los trabajadores al interior de la entidad con el fin de mejorar el sentimiento de orgullo, identidad y sentido

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 39 de 88

Dominio	Variables a Intervenir	Intervención
		de pertenencia, a través de la articulación del plan de Bienestar e incentivos.
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	*Se recomienda, socializar el presente resultado al líder de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de establecer acciones dirigidas al reconocimiento de logro de los trabajadores, a través programa de incentivos de la entidad con el fin de fortalecer esta variable.

Dimensión	Variables a Intervenir	Intervención
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	*Generar estrategias de sensibilización y entrenamiento en manejo del tiempo libre. *Por medio del componente de Bienestar, realizar actividades de fortalecimiento familiar tales como: Día de la familia, día de los niños y planes de bienestar para hijos, educación financiera, ferias de vivienda, actividades culturales, entre otros. *Desarrollar programas y capacitaciones referentes a la adopción de hábitos de vida saludable, que incluyan: la ejecución de la actividad física regular, los adecuados hábitos nutricionales, el aprovechamiento del tiempo libre, el no consumo de licor, manejo del estrés, higiene del sueño, entre otros. *A través del componente de bienestar continuar con el teletrabajo y el fortalecimiento a la política de desconexión Laboral. * Continuar con los acompañamientos Psicosociales.
	Comunicación y relaciones interpersonales	
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	
	Características de la vivienda y de su entorno	
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 40 de 88

No obstante, se deben mantener y fortalecer las estrategias de prevención y promoción con el fin de preservar la salud mental y física de los colaboradores ya que los entornos organizacionales se encuentran en un constante cambio, originado por las nuevas tecnologías y los avances a nivel mundial, de manera que se deben establecer estrategias para mitigar los factores psicosociales derivados de la volatilidad, el cambio y la incertidumbre, los cuales pueden generar una afectación a la salud mental de los trabajadores. Con todo lo mencionado el programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial trabajará las siguientes actividades durante el año 2024:

- Revisión de exámenes médicos ocupacionales periódicos, ingreso y egreso (atender las recomendaciones dadas frente al riesgo psicosocial incluir los servidores en el PVE Psicosocial)
- Actualizar y ejecutar las actividades del PVE psicosocial 2024 de acuerdo con las necesidades adscritas en el presente documento.
- Revisar y ejecutar los controles establecidos en la Matriz IPVRC- respecto al Riesgo Psicosocial.
- Continuar con los acompañamientos psicosociales de los servidores adscritos al PVE Psicosocial e incluir el personal con base a los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales y los que soliciten atención.
- Realizar intervención a los equipos de trabajo con base a los resultados obtenidos en la batería de Riesgo Psicosocial.
- Realizar intervención con líderes para el fortalecimiento de habilidades blandas.
- Capacitar a todo a los servidores y contratistas en el cuidado de la salud mental
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas en estilos de vida saludables
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas en higiene del sueño y brindar herramientas sobre el tema.
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas en gestión emocional
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas en gestión del estrés
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas en comunicación asertiva y efectiva
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas en resolución de conflictos
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas sobre temas relacionados con la autoestima
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas sobre prevención de enfermedades mentales (ansiedad y depresión)
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas orientación a resultados
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas administración del tiempo
- Capacitar a todos a los servidores y contratistas sobre resolución de conflictos

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 41 de 88

- Capacitar a todos a los servidores y contratistas orden y aseo en los puestos de trabajo
- Realizar pausas activas cognitivas
- Realizar actividades de relajación
- Capacitar en primeros auxilios psicológicos a todo personal y a la brigada de emergencia.
- Generar material gráfico enfocado a la prevención en salud mental
- Realizar inspecciones puesto de trabajo ergonómicas
- Realizar seguimiento a las recomendaciones dadas por el COPASST y Comité de Convivencia Laboral.
- Mantener actualizado y capacitados a los integrantes del Comité de Convivencia. (Ley 1010 de 2006, Res. 652 y 1356 de 2012).
- Continuar con el diligenciamiento de los indicadores del PVE Psicosocial.
- Realizar la aplicación, análisis de la batería de Riesgo Psicosocial
- Dirigir acciones en conjunto con el componente de bienestar, para el fortalecimiento de la política de desconexión laboral.
- Articular actividades con el componente de Bienestar Laboral, relacionadas con la familia, vivienda y salud física y mental de los trabajadores, así como el dar continuidad a la implementación y fortalecimiento del programa de teletrabajo o seguir implementando las jornadas flexibles de trabajo.
- A través del plan de capacitaciones realizar entrenamiento sobre IA, con el fin de preparar a los servidores para los cambios futuros, así como el fortalecimiento de las habilidades blandas.
- En conjunto con los componentes de bienestar social, capacitación y SST, establecer un plan de intervención con base a las variables transversales identificadas en los estudios de cultura organizacional, clima laboral y riesgo Psicosocial, con los equipos de trabajo.
- En conjunto con los componentes de bienestar social, capacitación y SST, entrenar a los servidores en estrategias de residencia, estrategias de afrontamiento, educación financiera, proyecto de vida, gestión del cambio, onboarding (Inducción- como un proceso de integración de nuevas personas al equipo de trabajo, dirigido a todos los servidores), habilidades blandas, Feedback de Valor y la importancia de la Retroalimentación Positiva (dirigido a líderes), sesiones de coaching para los líderes, realizar actividades outdoor para los equipos de trabajo.

2.3 DIAGNÓSTICO DESDE EL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE DESÓRDENES MÚSCULO ESQUELÉTICOS

El Programa de Vigilancia Epidemiológico de desórdenes músculo esqueléticos tiene como objetivo principal el vigilar y controlar eficazmente los factores de riesgo causantes de lesiones osteomusculares o de riesgo biomecánico existentes en los puestos de trabajo de la

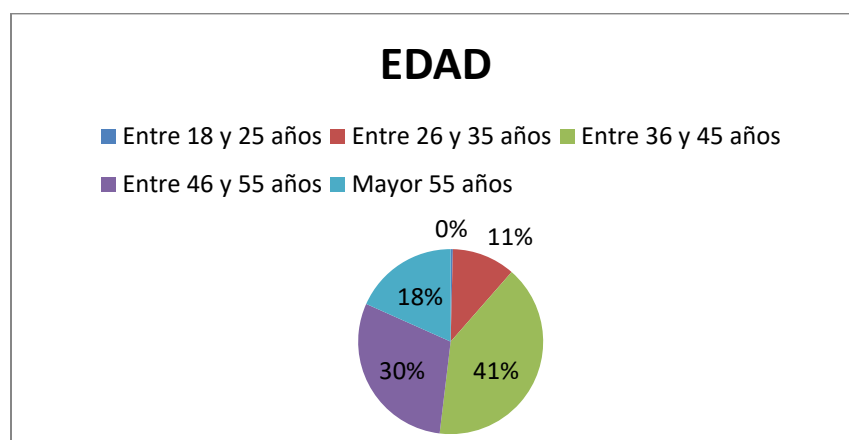
entidad, desde una perspectiva de prevención, con el propósito de optimizar el desempeño laboral de los servidores y disminuir la incidencia de Enfermedades Laborales y Accidentes de Trabajo asociados a aspectos de orden personal y de aspectos del puesto de trabajo, con el fin de implementar medidas que contribuyan a la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos, el cual se desarrolla con el apoyo y asesoría de la fisioterapeuta asignada por reinversión de la ARL vigente, Positiva.

2.3.1 Herramientas diagnósticas aplicadas durante el año 2023:

➤ *Aplicación Cuestionario de sintomatología de desórdenes músculo esqueléticos:*

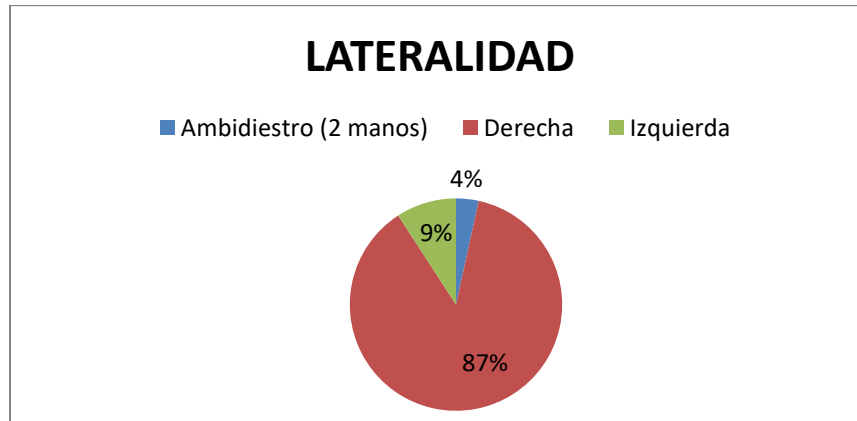
Durante el año 2023, se remitió a través de correo electrónico a todos los colaboradores de la entidad el cuestionario de sintomatología de desórdenes músculo esqueléticos con el fin de identificar sintomatología osteomuscular y de las actividades intra y extra laborales que afecten las condiciones de salud, y de esta manera permitir la identificación de personas susceptibles al desarrollo de lesiones osteomusculares, la priorización de la población y la intervención del riesgo, la cual fue diligenciada por 266 servidores y se encontraron los siguientes resultados:

- **Edad:** El 41% de la población que diligenció la encuesta está entre los 36-45 años de edad, seguido del 30% que se encuentra entre los 46-55 años, el 18 % mayor de 55 años, el 11% entre 26-35 años, por último, un caso entre 18-25 años.



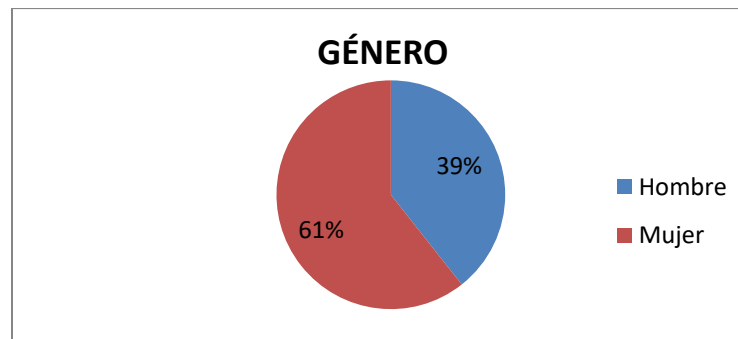
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Lateralidad:** Con respecto a la dominancia se observa que el 87% de la población es diestra, el 9% es zurda y el 4% ambidiestro



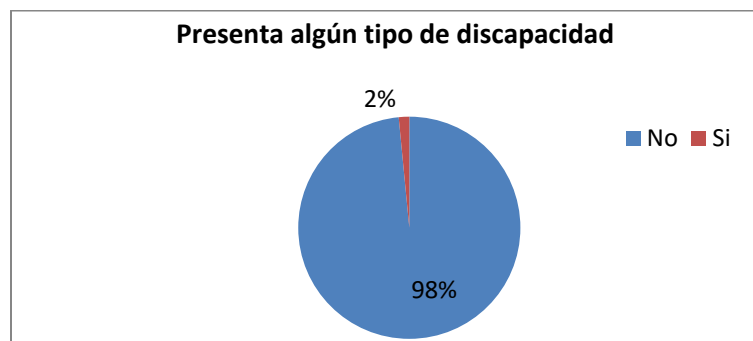
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Género:** El mayor porcentaje de la población encuestada son mujeres con el 61%, el resto de la población son hombres con un 39%.



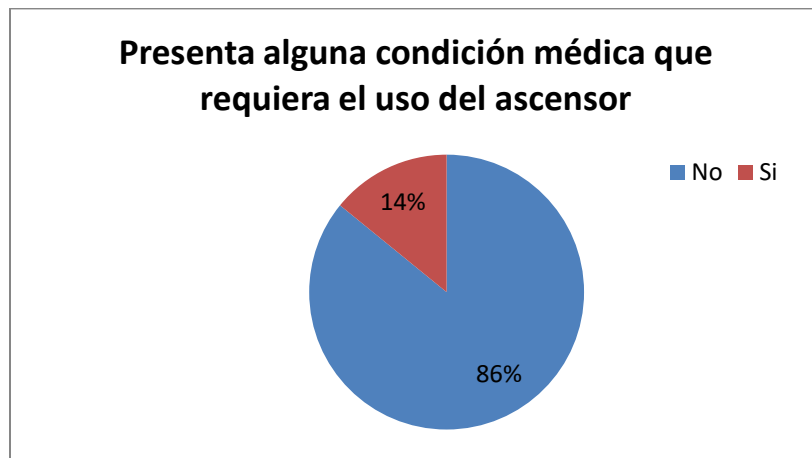
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Discapacidad:** El 98% de la población no presenta ninguna discapacidad, el 2% presenta algún tipo de discapacidad; de tipo visual.



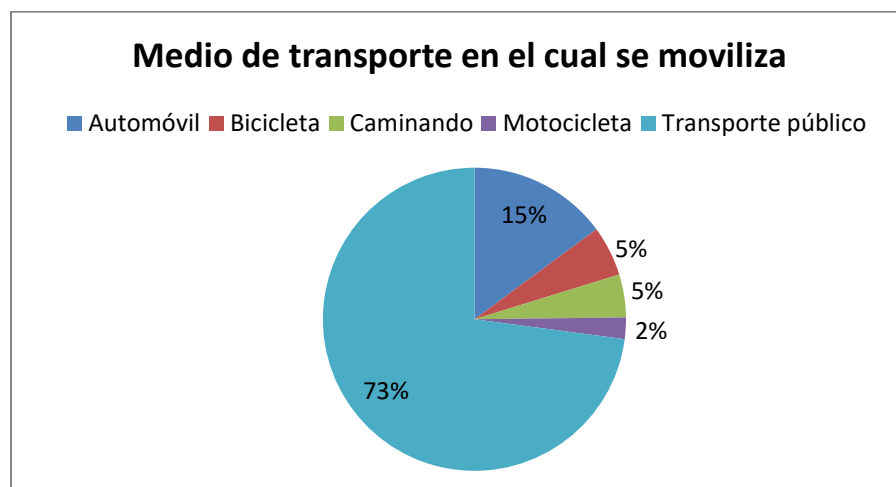
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Uso de ascensor:** El 14% de la población refiere presentar alguna condición médica que requiere el uso del ascensor, el 86% no.



Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

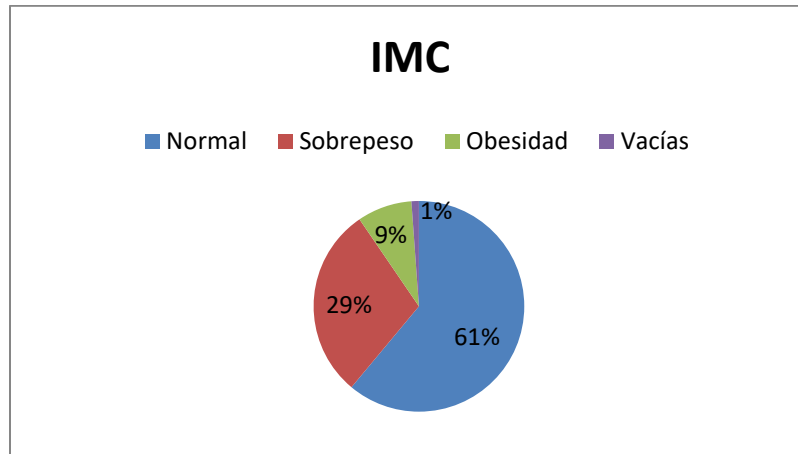
- **Medio de transporte:** el medio de transporte en el cual se moviliza a su lugar de trabajo. Según el medio de transporte en el cual se movilizan los trabajadores a su lugar de trabajo se encuentran el 73% en servicio público, el 15% en automóvil, el 5% lo hace caminando, el 5% en bicicleta y un 2% se moviliza en motocicleta.



Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

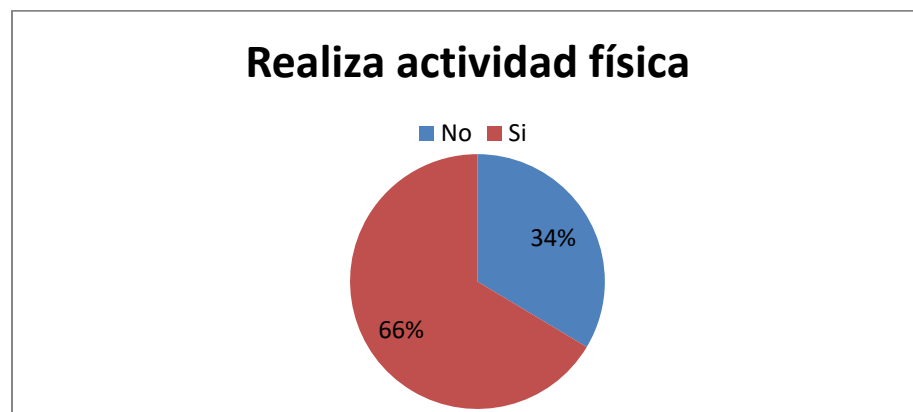
- **Índice de masa corporal:** De acuerdo con el IMC de la población encuestada se tiene que el 61% está con peso normal (160 casos), el 29% presenta sobrepeso (77 casos), el 9% de la población es obesa (22 casos), el 1% restante diligenció mal la información (3

casos).; donde se puede determinar que el 38% de la población encuestada presenta dificultades en cuanto al peso, que pueden estar asociados a hábitos de vida saludables.



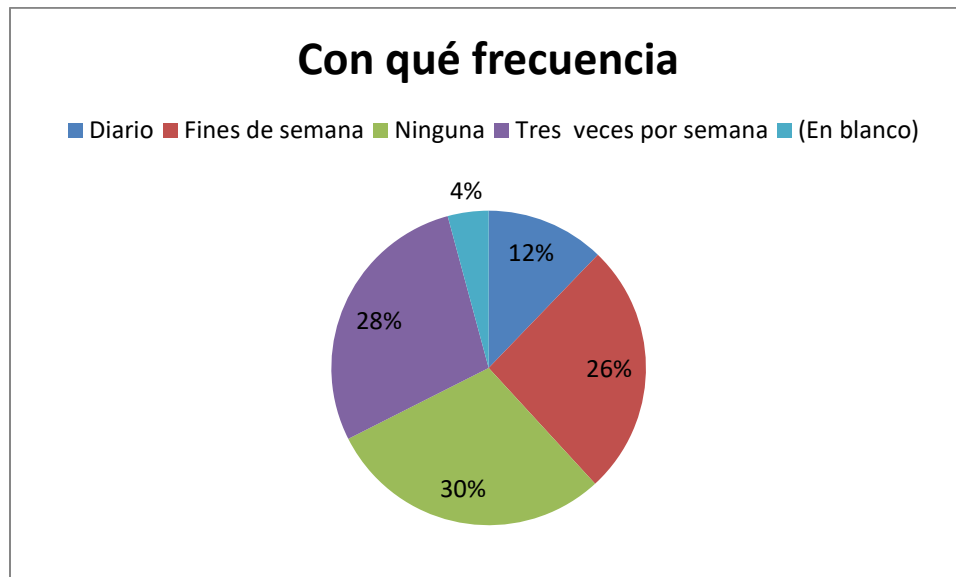
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Actividad Física:** El 66% de la población realiza algún tipo de actividad física, el 34% no lo hace



Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Frecuencia de La actividad física:** La frecuencia de realización de actividad física es de un 28% fines de semana, 26% tres veces por semana, 12% diariamente, 4% en blanco y el 30% restante refiere no realizar actividad física con alguna frecuencia



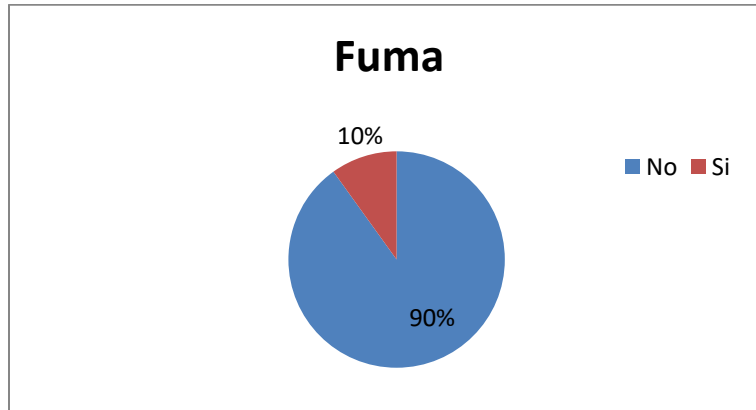
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Por cuánto tiempo realiza actividad física:** El tiempo de realización de la actividad física es de 30 minutos un 27%, 45 minutos un 20%, un 20% de la población la realiza mayor a una hora, un 30% ninguna y un 3% en blanco.



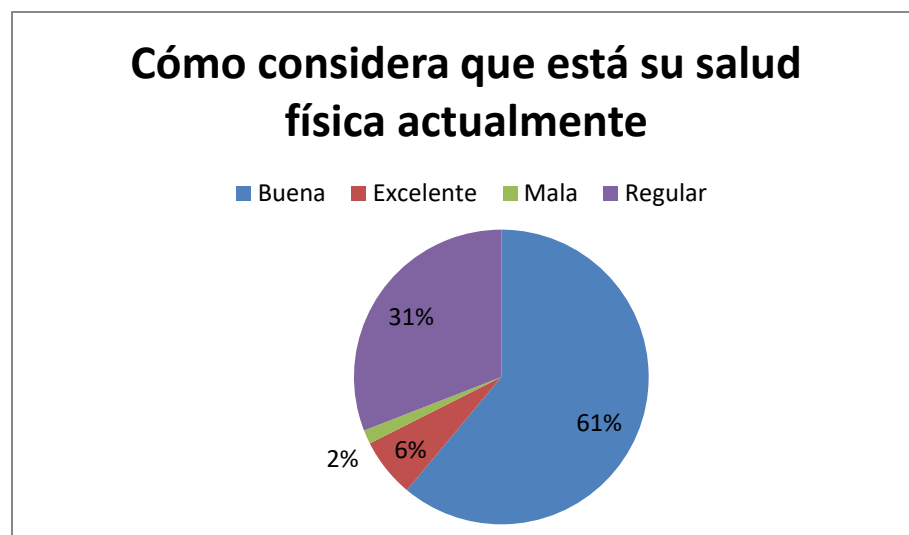
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Población Fumadora:** el 90% de los encuestados refirieron no fumar. Importante dentro de los hábitos de autocuidado; El 10% de la población refiere fumar; del total de la población fumadora el 9% refiere fumar de 1 a 5 cigarrillos, el 1% fuma de 6 a 10 cigarrillos al día.



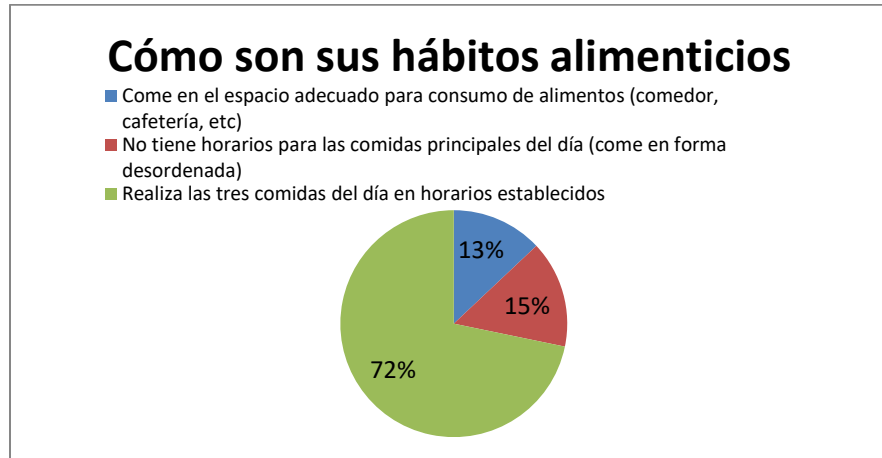
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Estado de salud:** El 61% de la población trabajadora refiere gozar de buena salud, el 31% tener un regular estado de salud, un 6% refiere excelente y un 2% mala salud. A pesar de que se evidencia un estado de salud adecuado en el 61% de los encuestados; es necesario hacer seguimiento al 37% de los encuestados que manifiestan tener un estado de salud regular y malo; con el fin de llevar a cabo actividades de promoción y prevención de la salud.



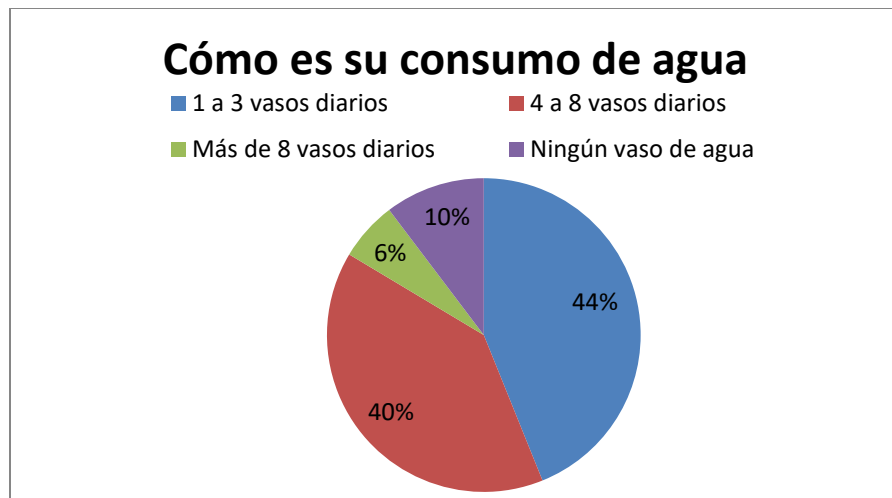
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Hábitos alimenticios:** Según los hábitos alimenticios el 72% de la población realiza las tres comidas del día en horarios establecidos, un 15% no tiene horarios para las comidas principales del día (come en forma desordenada) y el 13% restante come en el espacio adecuado para consumo de alimentos (comedor, cafetería, etc).



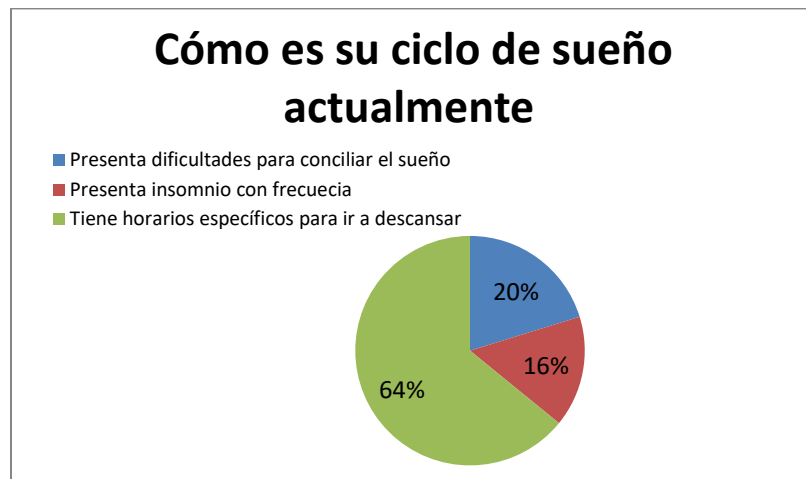
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Consumo de agua:** El 44% de la población consume de 1 a 3 vasos diarios de agua, el 40% consume de 4 a 8 vasos de agua diarios un 10% refiere no consumirla y el 6% restante toma más de 8 vasos de agua.



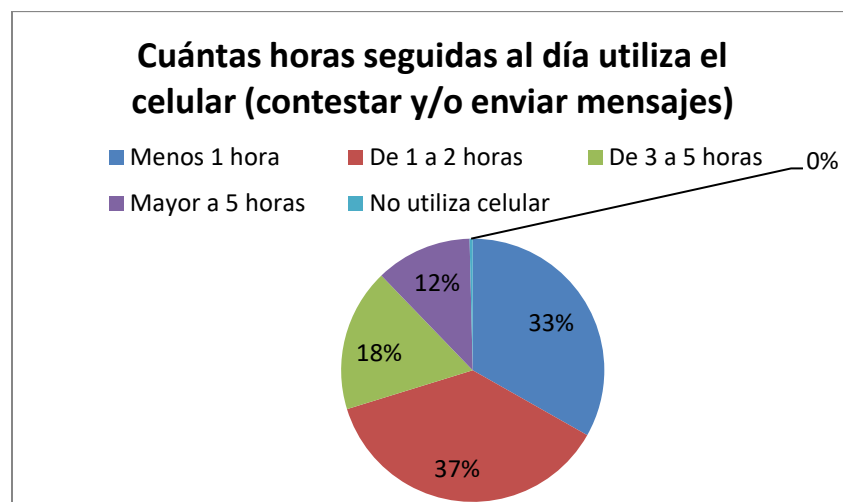
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Ciclo de sueño:** En cuanto al ciclo del sueño el 64% de la población tiene horarios específicos para ir a descansar, el 20% presenta dificultades para conciliar el sueño y un 16% presenta insomnio con frecuencia.



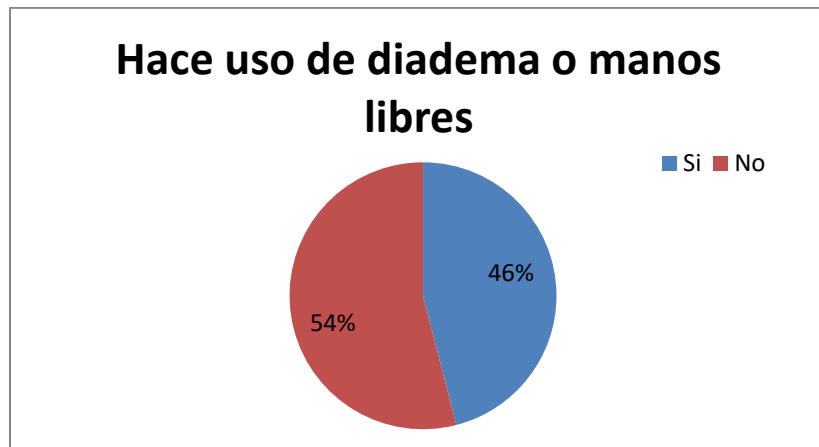
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Uso del celular:** El 37% de la población encuestada utiliza el celular para contestar y/o enviar llamadas de 1 a 2 horas, el 33% menos de 1 hora, el 18% lo utiliza de 3 a 5 horas y el 12% restante más de 5 horas seguidas al día.



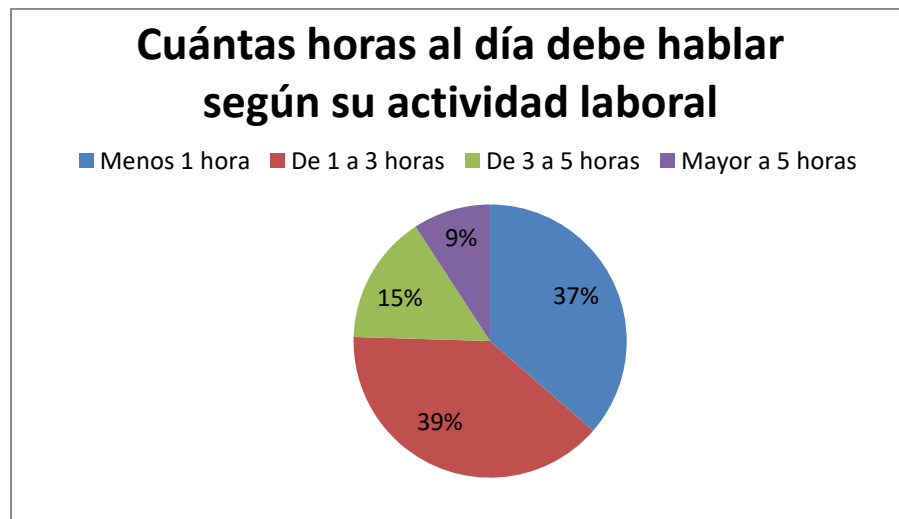
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Uso de diadema o manos libres:** El 46% de la población encuestada hace uso de diadema o manos libres, el 54% restante no.



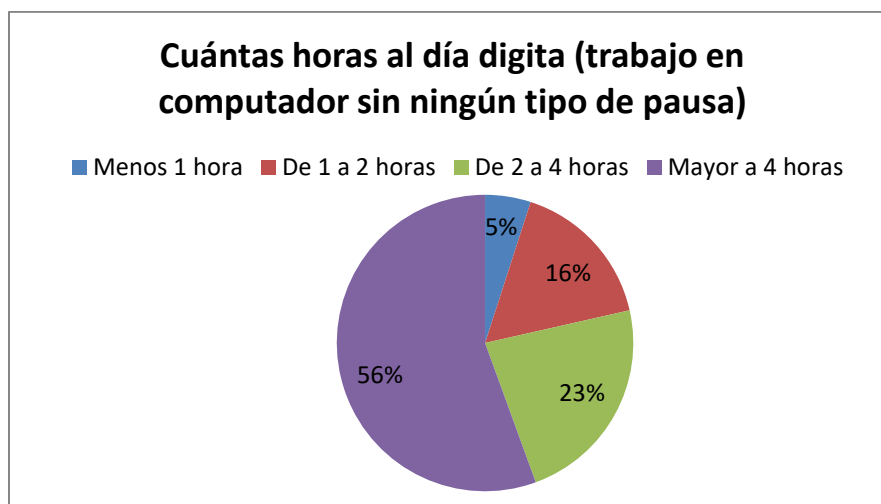
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Tiempo que debe hablar:** El 39% de la población debe hablar según su actividad laboral (teléfono, reuniones, capacitaciones, o contacto cliente externo) de 1 a 3 horas, el 37% debe hacerlo lo hace menos de 1 hora, el 15% de 3 a 5 horas, seguido del 9% más de 5 horas.



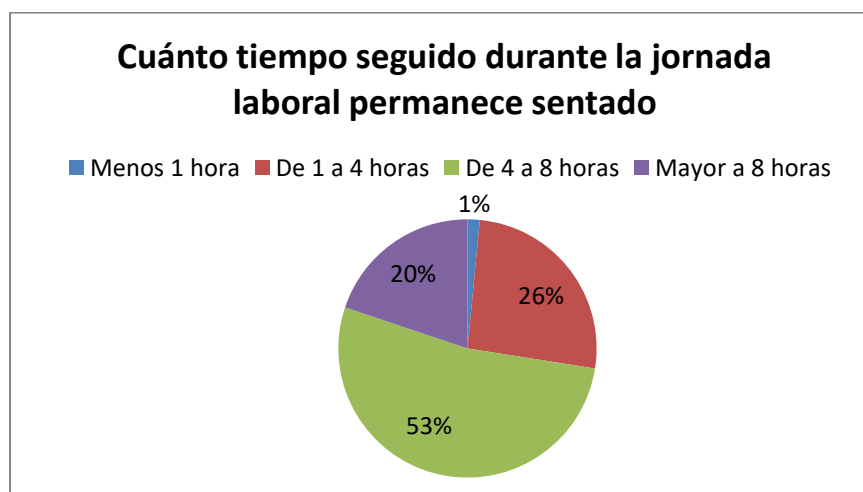
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Tiempo que debe digitar:** El 56% de la población encuestada refiere digitar más de 4 horas al día, el 23% lo hace de 2 a 4 horas, el 16% lo hace de 1 a 2 horas y el 5% restante menos de una hora.



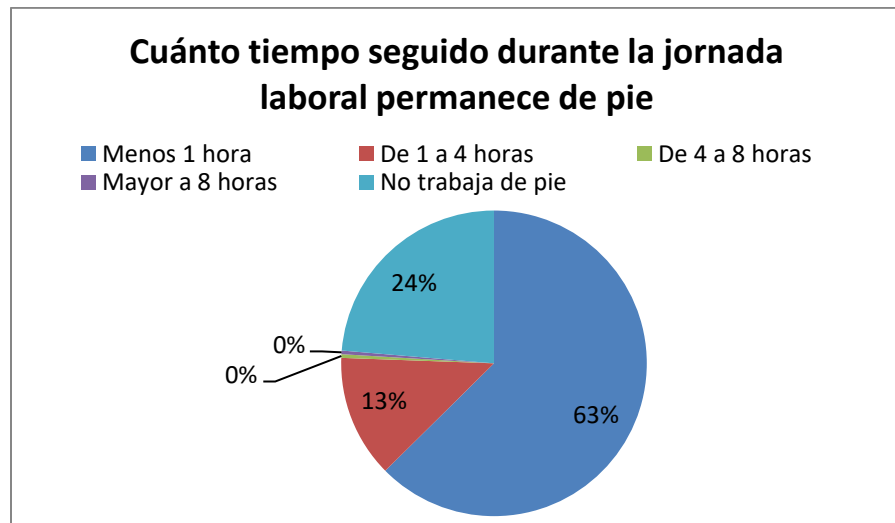
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Tiempo que permanece sentado:** El 53% de la población encuestada permanece sentado de 4 a 8 horas seguidas durante la jornada laboral, el 26% de 1 a 4 horas, seguido del 20% más de 8 horas y el 1% restante lo hace por menos de una hora.



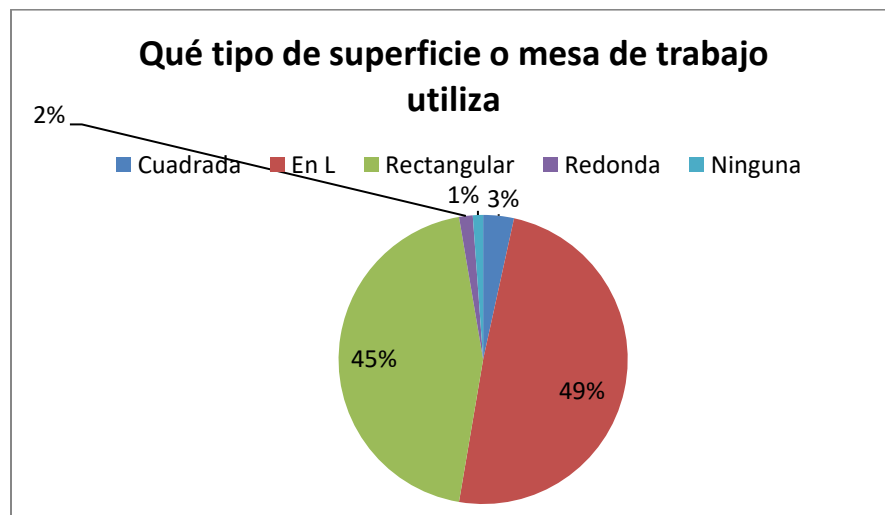
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Tiempo que permanece de pie:** El 63% de la población encuestada permanece de pie durante la jornada laboral menos de 1 hora, el 13% lo hace de 1 a 4 horas, el 0% más de 8 horas y el 0% restante de 4 a 8 horas, el 24% restante no trabaja de pie.



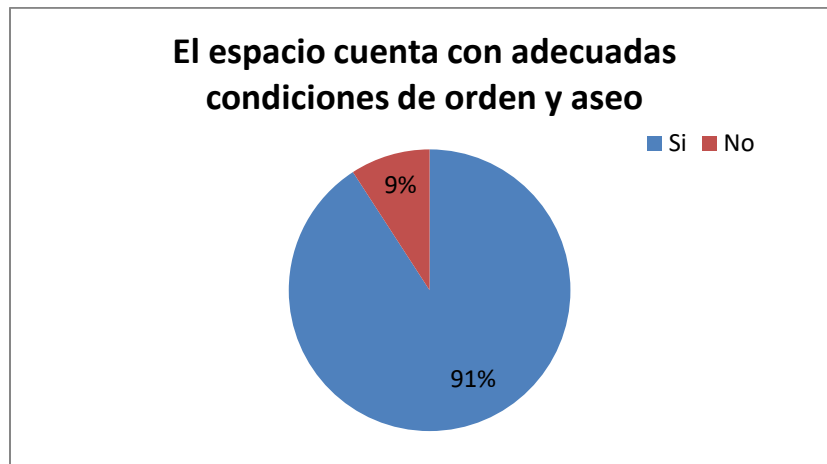
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Mesa de trabajo que utiliza:** Según el tipo de superficie o mesa de trabajo utilizado es un 49% de la población tiene superficie en “L”, el 45% es rectangular, el 3% cuadrada, el 2% redonda y el 1% restante no utiliza mesa de trabajo.



Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Condiciones de orden y aseo:** El 91% de la población encuestada cuenta con adecuadas condiciones de orden y aseo, el 9% restante no.



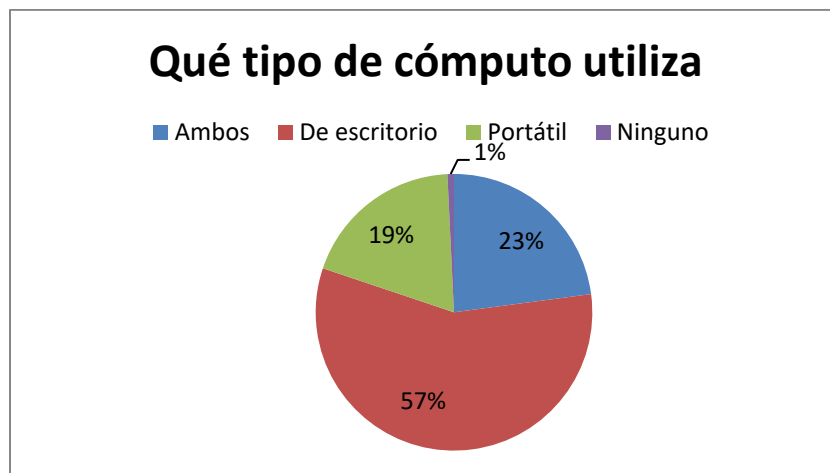
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Condiciones de la silla:** El 87% de la población encuestada refiere contar con una silla en buen estado, el 13% no.



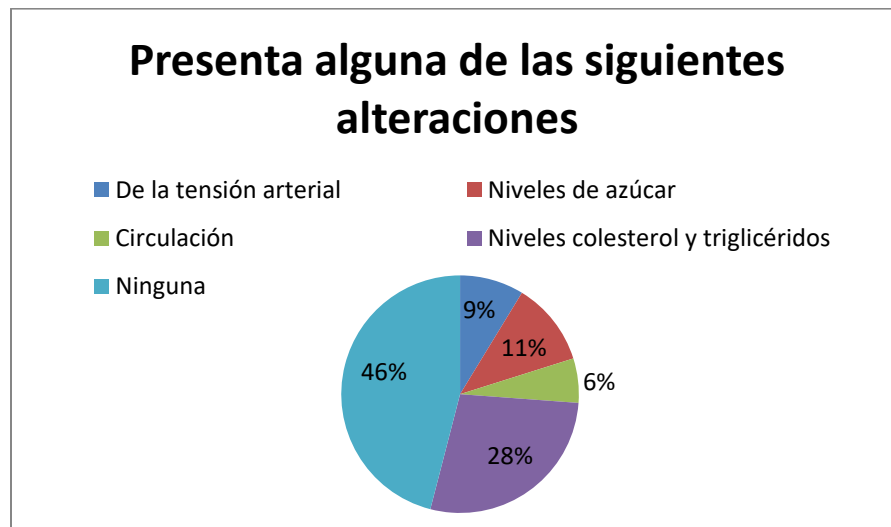
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Tipo de computador:** El tipo de cómputo más utilizado es el de escritorio con un 57%, seguido del portátil con un 23%, el 19% de la población refiere utilizar ambos, el 1% restante ninguno.



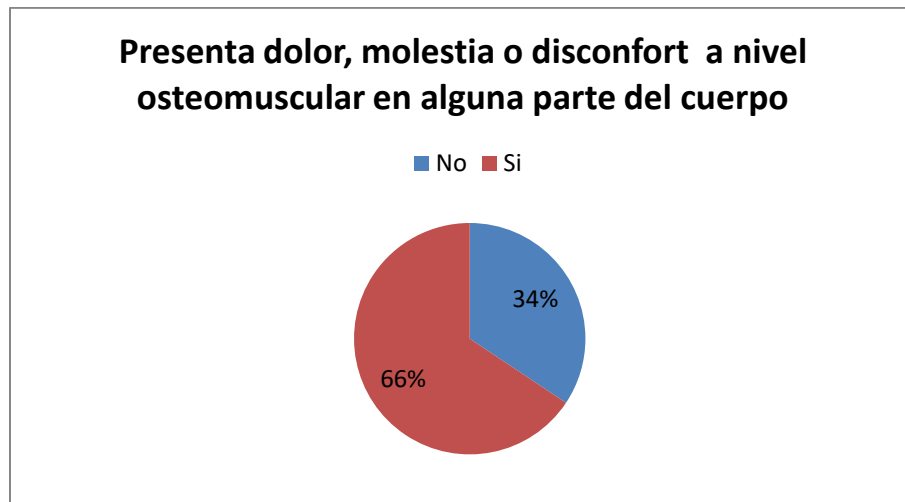
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Alteraciones de salud:** El 28% de la población refiere presentar alteración en los niveles de colesterol y triglicéridos, un 6% alteración en la circulación, un 9% de la tensión arterial y un 11% en los niveles de azúcar. El 46% no presenta ninguna alteración.



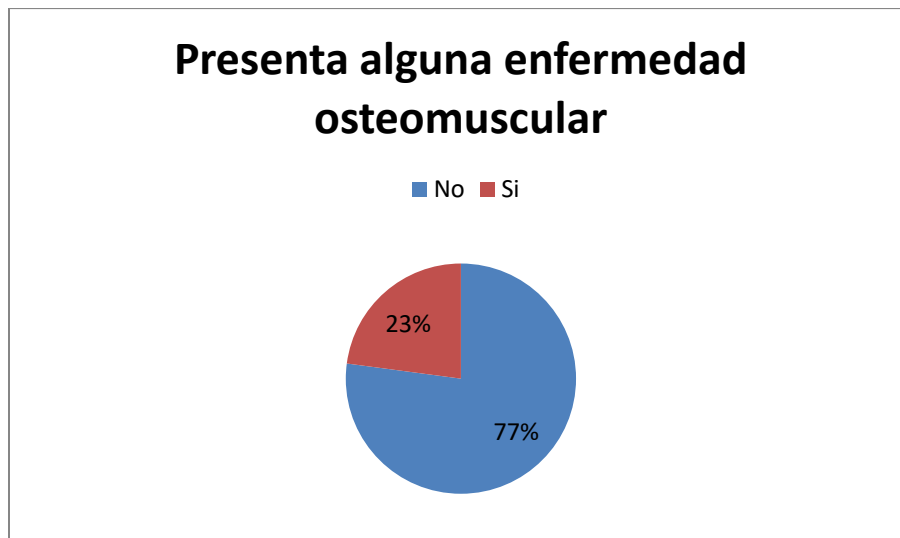
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Prevalencia de síntomas en el sistema osteomuscular:** el 66% de los encuestados es sintomática, lo que significa que refirieron síntomas de dolor, molestia o discomfort a nivel osteomuscular en alguna parte del cuerpo, el 34% restante no.



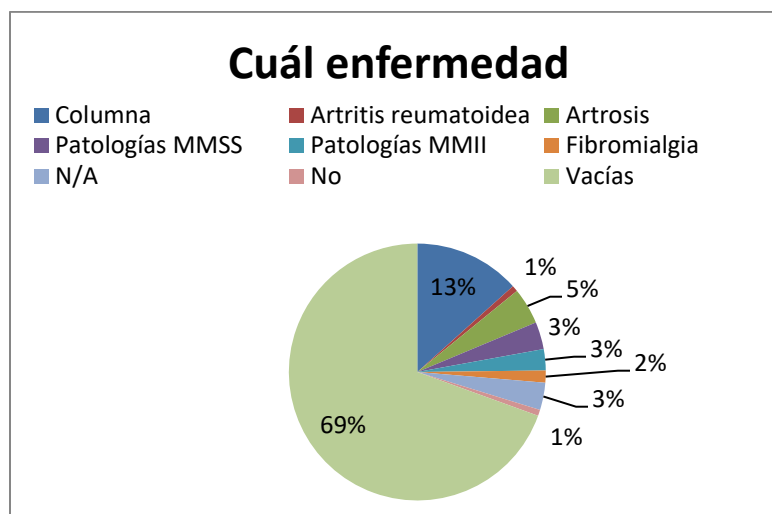
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Enfermedad osteomuscular:** el 23% de los encuestados refieren que presentan enfermedad osteomuscular, lo que requiere seguimiento a recomendaciones y procesos terapéuticos, el 77% restante no presenta enfermedad asociada.



Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Tipo de enfermedad osteomuscular:** De las enfermedades osteomusculares referidas se encuentran problemas de columna 13%, patologías de miembros superiores 3%, artrosis 5%, patologías de miembros inferiores 3%, artritis reumatoidea 1%, 3% fibromialgia y N/A, ninguna 2%, no 1% y el 69% restante vacías.



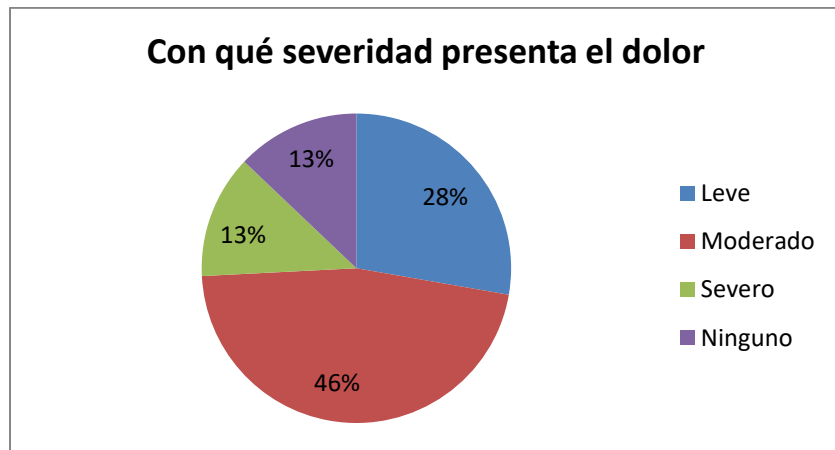
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Prevalencia de síntomas por segmento corporal:** se evidencia que los dolores más frecuentes en la población encuestada son a nivel de codo, cuello, hombros, zona lumbar, pierna, muñeca, mano, cadera, rodilla.



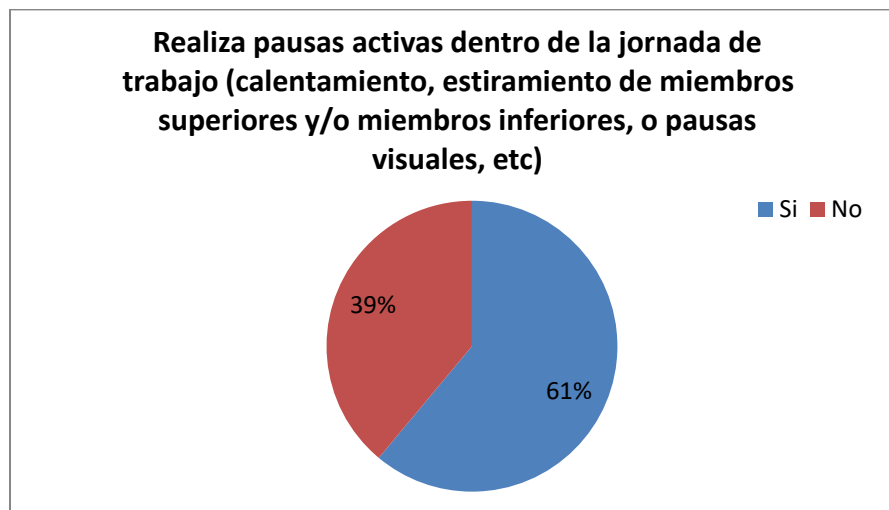
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Severidad del dolor:** el 46% de los encuestados manifestaron que presentan dolor moderado a nivel osteomuscular, el 28% leve, el 13% severo y el 13% restante ninguno de acuerdo con los segmentos reportados anteriormente



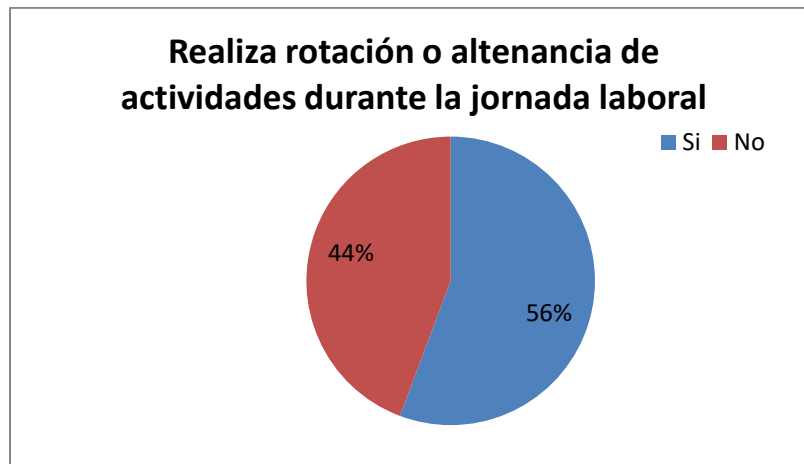
Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Pausas activas:** El personal que realiza pausas activas dentro de la jornada de trabajo (calentamiento, estiramiento de miembros superiores y/o miembros inferiores, o pausas visuales, etc) se encuentra en un 61%, el 39% restante no las realiza.



Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

- **Rotación o alternancia de actividades:** El 56% del personal encuestado realiza rotación o alternancia de actividades durante la jornada laboral, el 44% restante no lo hace.



Fuente. Cuestionario de Sintomatología DME

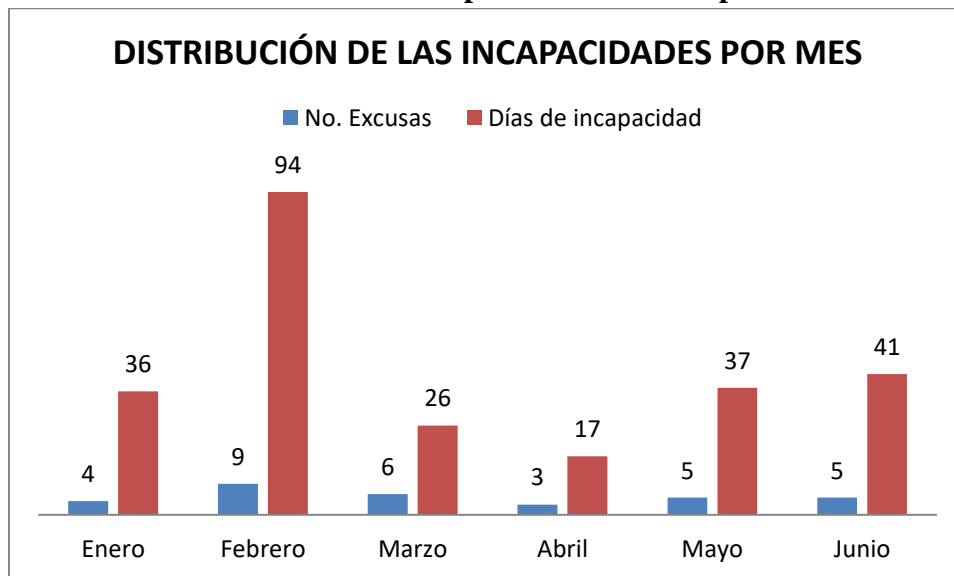
Teniendo en cuenta la información anterior, se recomienda:

- En los trabajadores con sintomatología significativa y con recomendaciones, se sugiere dar continuidad a las inspecciones del puesto de trabajo y del comportamiento, para lo cual se recomienda seguir los seguimientos vía Teams o presenciales y emitir recomendaciones de autocuidado y prevención del aumento de la sintomatología, con ajustes posturales y ergonómicos.
- Realizar las inspecciones a los puestos de trabajo de los servidores, con el fin de identificar acciones de mejora que permita la prevención de DME.
- Se sugiere implementar programas de capacitación, con estrategia de autocuidado, sensibilización y refuerzo de comportamientos que busquen la adopción de hábitos adecuados para las diferentes actividades que se realizan especialmente las laborales. La educación en salud del programa incluye los temas de:
 - Higiene postural y mecánica corporal.
 - Estilos de vida saludables.
 - Manejo de cargas.
 - Manejo del estrés.
 - Técnicas de relajación.
 - Importancia de la actividad física.
 - Pausas activas.
 - Loncheras saludables.
- Continuar con el Programa de Pausas Activas, haciendo especial énfasis en los segmentos corporales afectados.

- Se sugiere que la entidad implemente un programa de estilos de vida y trabajo saludables con prioridad para las personas mayores de 40 años, con sobrepeso u obesidad, riesgo cardiovascular y tensión alta.
- Se recomienda darle continuidad al SVE-DME con las actividades anuales propuestas.

➤ **Análisis de ausentismo (primer semestre 2023) – base de incapacidades:**

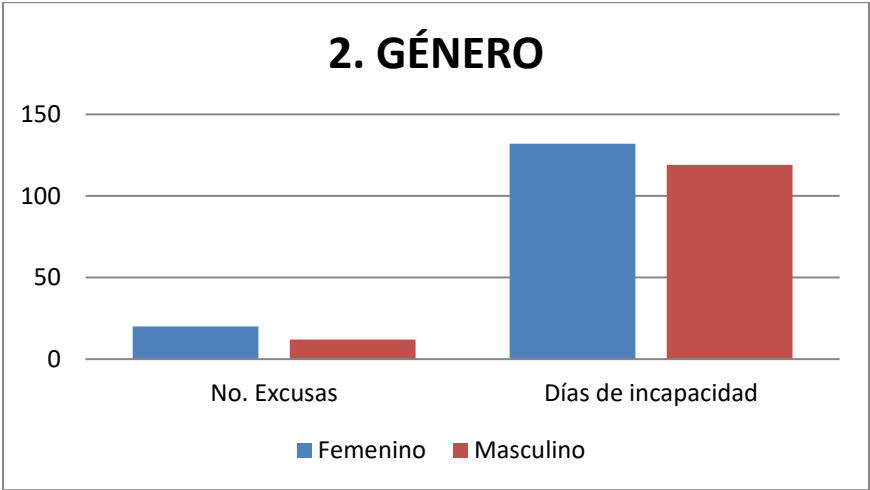
Gráfica 1: Distribución de las incapacidades en cada periodo del I semestre.



Fuente. Informe de Incapacidades

En la gráfica No. 1: Durante el mes de febrero 9 incapacidades con 94 días de incapacidad siendo el mes en el que se presentaron mayores incapacidades en el periodo, seguido de marzo 6 incapacidades con 26 días de incapacidad, junio con 5 incapacidades y 41 días de incapacidad, Mayo con 5 incapacidades y 37 días de incapacidad, Enero con 4 incapacidades y 36 días de incapacidad y por último Abril con 3 incapacidades 17 días perdidos por incapacidad.

Gráfica no 2. incapacidades presentadas por género



Fuente. Informe de Incapacidades

En la gráfica No. 2: La gráfica anterior indica que el género femenino presenta más incapacidades con un total de 20 con 132 días de incapacidad. Del género masculino se presentaron 12 incapacidades con 119 días de incapacidad.

Tabla No 1. las patologías que originaron mayores incapacidades en la UAEC
durante I semestre 2023

Patología	Total de incapacidades	No. Días de ausentismo
Patologías de columna (lumbago con ciática, lumbago no especificado, dorsalgia, cervicalgia, ciática)	12	33
Patologías de miembros superiores (fractura de clavícula, fractura epífisis inferior del radio, fractura otro dedo de la mano, fractura primer metacarpiano	7	125
Otros (síndrome de la articulación condrocostal, cefalea, migraña, contractura muscular, contusión del tórax)	7	14
Patologías de miembros inferiores (bursitis trocánter, esguinces y torceduras del tobillo, hernia inguinal, otros trastornos internos de	6	79

la rodilla, traumatismo del tendón de Aquiles)		
TOTAL	32	251

Fuente. Informe de Incapacidades

En la Tabla No. 1: Indica las patologías que más se presentan y días de incapacidad. En primer lugar, se encuentran las patologías de columna con 12 incapacidades y 33 días de incapacidad, seguido de las patologías de miembros superiores con 7 incapacidades y 125 días de incapacidad, luego otros con 7 incapacidades y 14 días de incapacidad y por último las patologías de miembros inferiores con 6 incapacidades y 79 días de incapacidad.

Tabla No 2. Número de días de ausentismo por área.

Grupos de riesgo	Número de días de ausentismo laboral por incapacidad
Subgerencia información física y jurídica	131
Subgerencia participación y atención al ciudadano	39
Subgerencia administrativa y financiera	30
Gerencia comercial y atención al ciudadano	23
Subgerencia de información económica	10
Gerencia de información catastral	7
Subgerencia ingeniería de software	7
Subgerencia TAHUM	4
TOTAL	251

Fuente. Informe de Incapacidades

Tabla No 2: El área con mayor número de días de ausencia generados por incapacidad se encuentran en éste orden: Subgerencia información física y jurídica (131 días), Subgerencia participación y atención al ciudadano (39 días), Subgerencia administrativa y financiera (30 días)), Gerencia comercial y atención al ciudadano (23 días), Subgerencia de información

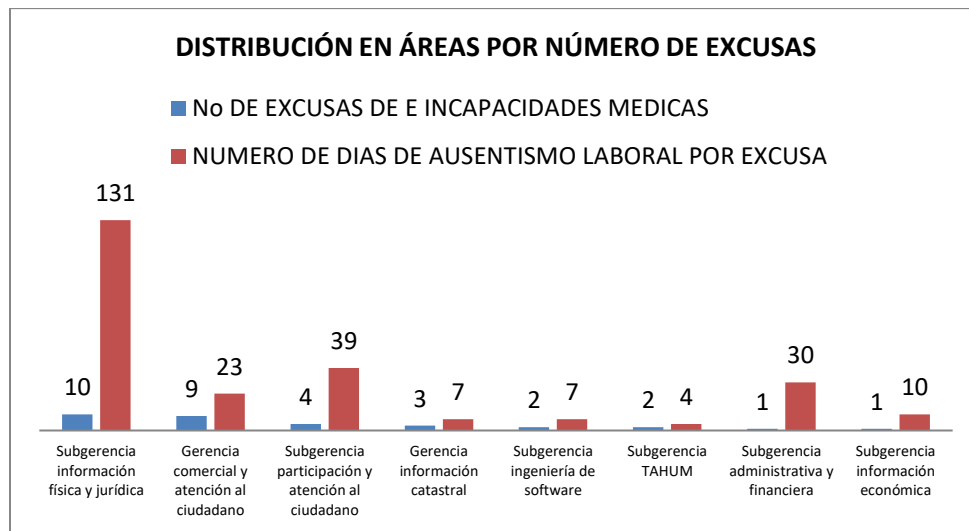
económica (10 días), Gerencia de información catastral y Subgerencia ingeniería de software (7 días cada una) y por último Subgerencia TAHUM (4 días).

Tabla No 3. Distribución del ausentismo laboral por número de incapacidades por área

Grupos de riesgo	No de incapacidades	Número de días de ausentismo laboral por excusa
Subgerencia información física y jurídica	10	131
Gerencia comercial y atención al ciudadano	9	23
Subgerencia participación y atención al ciudadano	4	39
Gerencia información catastral	3	7
Subgerencia ingeniería de software	2	7
Subgerencia TAHUM	2	4
Subgerencia administrativa y financiera	1	30
Subgerencia información económica	1	10
TOTAL	32	251

Fuente. Informe de Incapacidades

Gráfica No 3. Distribuidos en áreas por número de incapacidades



Fuente. Informe de Incapacidades

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 63 de 88

Tabla N. 3: En la tabla se expresan las áreas con mayor ausentismo según el número de incapacidades, se evidencia que **Subgerencia información física y jurídica (10 incapacidades)**, Gerencia comercial y atención al ciudadano (9 incapacidades), Subgerencia participación y atención al ciudadano (4 incapacidades), Gerencia información catastral (3 incapacidades), Subgerencia ingeniería de software y Subgerencia TAHUM (cada una con 2 incapacidades), Subgerencia administrativa y financiera y Subgerencia información económica (cada una con 1 excusa cada una).

Conclusiones

- En la UAEC se recibieron 32 incapacidades, con un total de 251 días no laborados.
- Se evidencia que el evento que más días de ausencia produce son las patologías de columna con 12 incapacidades y 33 días, seguido de patologías de miembros superiores con 7 incapacidades y 125 días de incapacidad, otros con 7 incapacidades y 14 días de incapacidad y las patologías de miembros inferiores con 6 incapacidades y 79 días perdidos.
- El personal que más incapacidades registró en el Primer semestre del año 2023 fue la Subgerencia de información física y jurídica con 10 incapacidades y 131 días perdidos.
- En clase de evento se presenta con reiteración la Enfermedad General (EG) con 32 incapacidades y 251 días de incapacidad.

Recomendaciones

- Priorizar los esfuerzos para promover ambientes de trabajo sanos y seguros en la importancia de realizar ejercicios periódicamente, llevar un estilo de vida saludable, realizarse chequeos médicos periódicos (mínimo una vez al año).
- Realizar manejo y asesoría nutricional en el control de peso el cual incide en las lesiones de columna existente.
- Promover la correcta organización de puestos de trabajo realizando inspecciones constantes (ambientes organización Jornadas, Descansos, micro descansos, Contenido de las tareas, Autonomía, Dependencia del sistema).
- Realizar recorridos ergonómicos y promover la concientización de la pausa activa a cada uno de los colaboradores.
- Aplicar encuesta sintomatología osteomuscular para evaluar el estado real de las condiciones de salud en la que se encuentran los servidores.

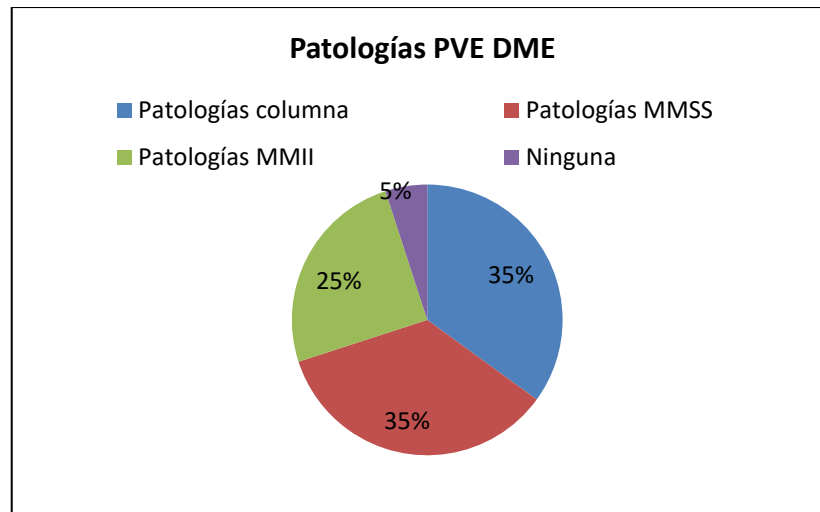
- Ejecutar el Programa de pausas activas mensuales promoviendo hábitos de vida saludable, microdescansos y la reducción de patologías de origen osteomuscular por sobrepeso asociadas al desempeño laboral.
- Desarrollar las Escuelas Terapéuticas de espalda, de MMSS y de MMII.
- Es importante que las personas identificadas con múltiple sintomatología más de tres partes (13 casos), con sobrepeso (64 casos) y con obesidad (13 casos) asistan a su EPS y se les realice un chequeo general con el fin de revisar las condiciones encontradas.

➤ **Exámenes Médico Ocupacionales:**

Dentro de las patologías que tienen síntomas diagnósticos y criterios del sistema osteomuscular y que sugieren incluir en PVE osteomuscular se encuentran:

PVE DME 79 servidores equivalente al 13,6% del total de exámenes revisados (588)

- Patologías de columna 28 servidores (35,4%)
- Patologías miembro superior 27 servidores (35%)
- Patologías miembro inferior 20 servidores (25,31%)
- Ninguna 4 (5%)



Fuente. Exámenes médicos ocupacionales

Recomendaciones

- Realización de Inspecciones de puestos de trabajo.
- Continuar con el programa de pausas activas.

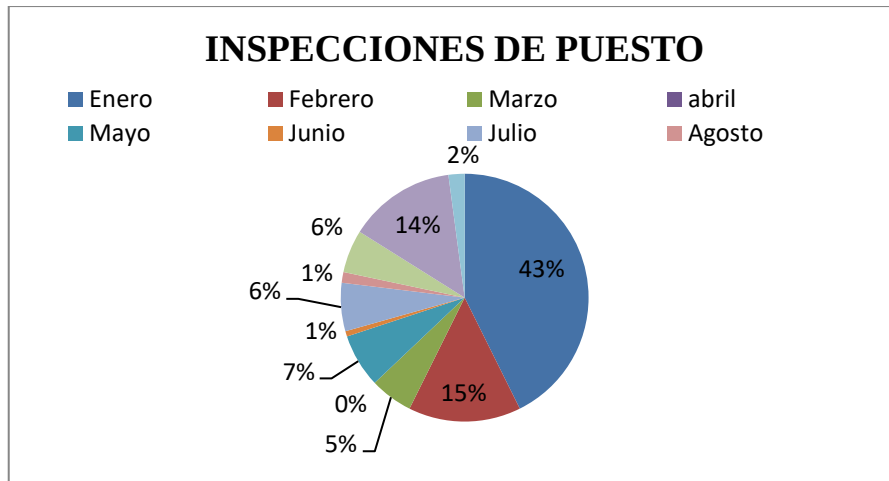
 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 65 de 88

- Ejecutar programa de escuelas terapéuticas (a través de talleres, capacitaciones, entrega planes caseros, entre otros).
- Evaluaciones osteomusculares
- Realizar Mediciones ambientales anuales (iluminación, confort térmico, ruido).
- Capacitaciones en temáticas como:
 - Dolor muscular y articular.
 - Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral.
 - Higiene postural frente al puesto de trabajo.
 - Factores de riesgo físico que contribuyen en la aparición de TME.
 - Sobrecarga física producida durante la ejecución de tareas.
 - Estilos de vida saludable.
 - Alimentación y deporte.
 - Higiene postural y mecánica corporal.
 - Desórdenes musculoesqueléticos.
 - Estilos de vida saludables.
 - Manejo de cargas.
 - Manejo del tiempo libre.
 - Loncheras saludables.
 - Prevención de caídas.
 - Higiene postural conductores y mecánica vehicular.
- Se recomienda reforzar como recomendación principal que todos los colaboradores que lo requieran reciban tratamiento individual, en su respectiva EPS y asistir a sus controles respectivos.
- Realizar seguimiento a condiciones de salud según exámenes médico-ocupacionales y/o recomendaciones laborales.

➤ ***Inspecciones puesto de trabajo: total realizados 142 del total programados:***

- Enero: 61 servidores
- Febrero: 21 servidores
- Marzo: 8 servidores
- Abril: No se realizaron
- Mayo: 10 servidores
- Junio: 1 servidores
- Julio: 9 servidores
- Agosto: 2 servidores
- Septiembre: 8 servidores

- Octubre: 20 servidores
- Noviembre: 3 servidores



Fuente. Inspecciones de puesto de trabajo (IPT)

Según base de datos en el mes que más se realizaron IPT fue enero (a 61 servidores correspondiente al 44% del total realizados y donde menos fue en el mes de abril que no se realizaron); de las inspecciones ejecutadas se realizaron 64 solicitudes de ajustes a la Subgerencia Administrativa y Financiera entre las que se encuentran mantenimiento o cambio de silla, ajustes de altura y distancia de pantallas, mantenimiento de reposapiés, cambio de superficie de trabajo, reubicación de luminarias, aseguramiento de cableado, entre otras; lo que permitió mejorar las condiciones de los puestos de trabajo y la higiene postural de los servidores en trabajo con video terminales.

De lo anterior, se concluye que es necesario:

- Continuar realizando las Inspecciones a los puestos de trabajo con el fin de mejorar condiciones de salud y evitar patologías osteomusculares crónicas.
- Promover la correcta organización de puestos de trabajo realizando inspecciones de puesto de trabajo a solicitud y a servidores con alguna condición de salud.
- Acompañar el proceso de avalar la modalidad de teletrabajo verificando higiene postural en procesos de digitación y garantizando condiciones óptimas para evitar accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades laborales.

2.4 DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD:

Anualmente la entidad programa los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso con el fin de determinar personas susceptibles a riesgos específicos como factores ergonómicos, cardiovasculares, auditivos y/o visuales entre otros; de ahí que el proveedor al terminar el periodo de contratación, en este caso abril 2022 a junio 2023, remite el informe de condiciones de salud, donde da a conocer diferentes recomendaciones en pro de fomentar estilos de vida y trabajo saludables.

Según el análisis por concepto de aptitud y el diagnóstico de Salud del Trabajo construido por los Exámenes Médico Laborales para la entidad, se identifica lo siguiente:

Diagnóstico Según Concepto de Aptitud	CANT	%
Examen periódico satisfactorio sin patología de origen laboral a la fecha.	186	42,08%
Paciente laboralmente elegible para su labor/cargo.	117	26,47%
Con patología que no disminuye su capacidad laboral para su labor/cargo actual.	73	16,52%
Sano (examen médico favorable)	23	5,20%
Examen periódico satisfactorio con recomendaciones laborales	10	2,26%
Presenta patología que debe ser valorada por eps	9	2,04%
Presenta patología de origen a determinar por eps/arl	5	1,13%
Aplazado	4	0,90%
Con enfermedad de origen común	4	0,90%
Con patología que interfiere en la realización de sus funciones para su labor/cargo actual	3	0,68%
Examen de ingreso con recomendaciones.	2	0,45%
Examen periódico con restricciones	1	0,23%
Aplazado hasta valoración con especialista	1	0,23%
Calificación dada por ips a nivel nacional	1	0,23%
Enfermedad laboral calificada	1	0,23%
Examen de egreso con sospecha de enfermedad laboral	1	0,23%
Examen de egreso satisfactorio, con enfermedad de origen común	1	0,23%
TOTALES	442	100%

Fuente: Informe condiciones de Salud – Medical Protection 2022-2023

Según el Diagnostico de Salud del Trabajo, la morbilidad de la población de la entidad, de acuerdo con los parámetros y Paraclínicos son:

Diagnóstico Según Morbilidad	CANT	%
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud	435	26,95 %
Enfermedades del ojo y sus anexos	422	26,15 %
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	345	21,38 %
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte	192	11,90 %
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	77	4,77 %
Enfermedades del sistema circulatorio	39	2,42 %
Enfermedades del sistema nervioso	23	1,43 %
Enfermedades del aparato digestivo	22	1,36 %
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	13	0,81 %
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo	9	0,56 %
Trastornos mentales y del comportamiento	8	0,50 %
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa	7	0,43 %
Enfermedades del sistema respiratorio	7	0,43 %
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos y otros trastornos que afectan el mecanismo de la inmunidad	4	0,25 %
Neoplasias	4	0,25 %
Enfermedades del aparato genitourinario	3	0,19 %
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas	2	0,12 %
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	1	0,06 %
Embarazo, parto y puerperio	1	0,06 %
TOTALES	1614	100 %

Fuente: Informe condiciones de Salud – Medical Protection 2022-2023

Teniendo en cuenta la información anterior, las conclusiones y recomendaciones son:

- Se evidencia el consumo de alcohol de forma social con desconocimiento del tema referente a las enfermedades asociadas; se recomienda por lo tanto realizar capacitación en el tema específico para el personal, conociendo el alcance de un cambio en la cultura local.
- Fortalecer nexos administrativos con las EPSs del personal para definir las actividades y servicios en los posibles eventos por enfermedades generales según el análisis de Morbilidad.
- Fortalecer nexos administrativos con la ARL al servicio de la Población Laboral para continuar con la mejora en la cobertura de las actividades de Promoción y Prevención, capacitaciones y eventos relacionados obligatorios como lo establece la Norma.
- Implementar y ejecutar los diferentes PVE en Cabeza de un Médico Laboral con el objetivo de controlar y disminuir las patologías presentes en el personal y así evitar el aumento en su Morbilidad que ocasiona Ausentismo y las posibles pérdidas económicas.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAECB	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 69 de 88

- Implementar y Ejecutar el PVE Osteomuscular y manejo de cargas de forma inmediata, con el objetivo de disminuir la morbilidad a corto, mediano y largo plazo y generar la cultura del autocuidado.
- Establecer un Programa de motivación e incentivos para gestar la cultura del no consumo de alcohol y la práctica deportiva en la entidad.
- Establecer un Programa de motivación e incentivos para el manejo de la Higiene Postural.
- Establecer los profesiogramas a las variaciones según la morbilidad de la empresa.

2.5 APORTES DE LOS SERVIDORES A TRAVÉS DE ENCUESTA REALIZADA POR EL COPASST PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de las actividades realizadas en su plan de trabajo, planteó en el mes de octubre una encuesta a los servidores, con el fin de identificar las necesidades de capacitación desde SST, la encuesta fue diligenciada por 44 servidores, y se encuentran las siguientes recomendaciones de capacitaciones:

- Hábitos de vida saludable (alimentación saludable, actividad física, salud cardiovascular, cuidado visual, cuidado auditivo, prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.
- Primeros auxilios.
- ¿Qué es un riesgo psicosocial y cómo prevenirlo?
- Riesgos laborales en oficina y terreno.
- Generalidades a tener en cuenta en caso de diferentes emergencias.
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- ¿Qué responsabilidades tienen los trabajadores con el sistema de seguridad y salud en el trabajo?
- Accidentes e incidentes de trabajo y su reporte.
- Importancia de las pausas activas y la actividad física.
- Manejo del estrés, relaciones humanas, convivencia sana y buen trato en equipos de trabajo.
- Ambiente laboral y manejo de emociones.
- La disposición de los botiquines, ¿qué elementos deben tener incluidos? ¿en qué tamaño? ¿qué cantidades? ¿cada cuanto se validan por vencimiento?
- SST en teletrabajo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC D	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 70 de 88

2.6 SOLICITUDES REALIZADAS POR LOS COMITÉS, SINDICATOS Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS A TRAVÉS DE LAS MESAS DE TRABAJO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Conforme con la identificación de necesidades de bienestar social y capacitación relacionadas en las mesas de trabajo realizadas el 23, 24 y 25 de octubre de 2023, y una vez evaluadas dentro la pertinencia a los programas de gestión de SST, se considera incluir dentro del plan de seguridad y salud en el trabajo las siguientes actividades sugeridas:

- Capacitación Liderazgo: Comité de convivencia Laboral
- Capacitación Resolución de conflictos
- Capacitación comunicación asertiva organizacional
- Manejo de estrés y autocontrol
- Talleres de manejo de estrés y situaciones problema
- Inteligencia emocional
- Trabajo en Equipo
- Administración del tiempo
- Identificación y apoyo en atención de emergencias psicológicas, como medidas de prevención
- Manejo de emociones con herramientas prácticas
- Manejo de la frustración en las diferentes dimensiones
- Talleres orientados a fomentar competencias como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales.
- Que son los riesgos: biomecánico, psicosocial, público, físico, eléctrico.
- Accidentes de trabajo: proceso y líneas para reportar, ¿Cuáles accidentes deben reportarse y a quién?
- Qué hacer en caso de emergencias
- Funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral, COPASST y Brigada de emergencias.
- Actos y condiciones inseguras.
- ¿Cómo actuar en caso de alguna preexistencia médica y su relación con la labor?
- Acoso laboral, sexual, ciber acoso y abuso de poder.
- Liderazgo y gestión de los equipos.

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 71 de 88

2.7 APOORTE DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el mes de noviembre 2023 se realizó una encuesta a los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de identificar las propuestas del COPASST al plan de trabajo anual SST, donde los integrantes del Comité propusieron las siguientes actividades:

Actividades a implementar en la Entidad, para procurar la seguridad y salud de nuestros servidores públicos, contratistas y terceros:

- Seguimiento periódico a los puestos de trabajo.
- Mejores planes de emergencia, mejor comunicación de SST, Ir más allá de lo que ordena la norma y tener en cuenta las solicitudes de los funcionarios.
- Fortalecer la inducción SST a nivel territorial a contratistas y terceros. Todas actividades lúdicas.
- Entrega de material impreso de capacitaciones y condiciones de este tipo de procesos.
- Seguir capacitando sobre las funciones y acciones de vigilancia y gestiones que se pueden desarrollar desde este comité.
- Mejor coordinación entre el área de SST y de gestión corporativa para atender con inmediatez situaciones que pongan en riesgo la salud de los trabajadores, así como la revisión y reemplazo de elementos de oficina.
- Reporte de accidentes e incidentes, actitudes y buenas prácticas durante una emergencia.
- Verificación de pisos y cintas antideslizantes en pisos para evitar caídas.
- Verificación y revisión de la calidad de los elementos de trabajo, así como mantenimientos preventivos y correctivos de los elementos de trabajo y mobiliario para evitar y mitigar posibles riesgos de fallas en estos.

Capacitaciones a realizar a los colaboradores de la Entidad con el fin de promover la seguridad y salud de nuestros servidores y contratistas:

- Capacitaciones presenciales sobre postura y hábitos que prevengan enfermedades por posturas.
- Manejo de emergencia, primeros auxilios, ambiente de trabajo y ergonomía.
- Actividades lúdicas para reportar incidentes y accidentes de trabajo. Detectar riesgos y peligros en sus lugares de trabajo y reportar al jefe inmediato y/o Copasst.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAECB	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 72 de 88

- Manejo de espacios ergonómicamente configurados y libres para el normal desempeño de las labores.
- Reporte de accidentes e incidentes, actitudes y buenas prácticas durante una emergencia.

Capacitaciones para los integrantes del COPASST:

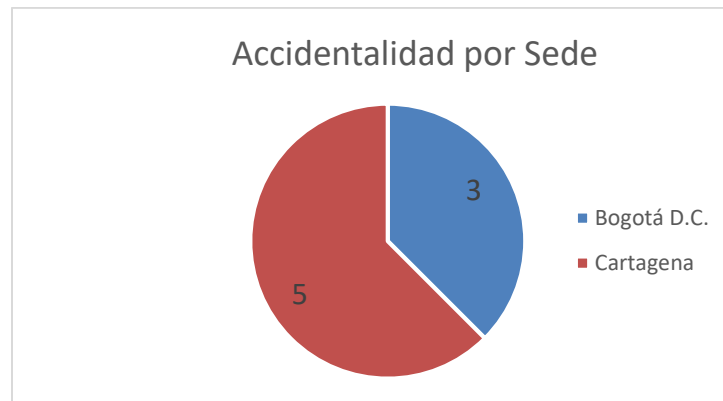
- Inspecciones, responsabilidades del COPPAST y de SST
- Conocimiento normativo, alcances del SST, manejo de emergencia y primeros auxilios.
- Fortalecer los temas de accidentes e incidentes de trabajo, inspecciones y detección de peligros y riesgos a la salud.
- Mayores detalles sobre mecanismos de elección y designación del comité de COPASST que estén acorde con la norma de funcionarios vs personal de la entidad incluyendo a los funcionarios y contratistas y hacer las consultas requeridas para cumplir con lo requerido en la norma.
- Ampliar la capacitación en normativa y alcances del accionar del COPASST y su vinculación con el área SST

2.8 ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDADES LABORALES

2.8.1 Accidentalidad

Para la formulación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2024, se analizaron las estadísticas de accidentalidad presentadas en la vigencia 2023, a continuación, se presentan los aspectos con mayor relevancia acerca del comportamiento del indicador de A.T:

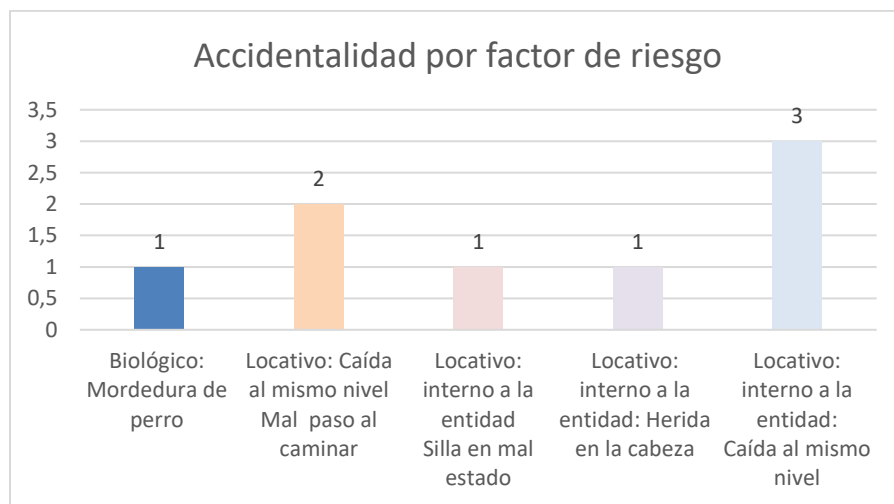
Respecto al indicador de frecuencia de accidentalidad, en el año 2023 se presentaron 8 accidentes de trabajo, los accidentes se presentaron por sedes de trabajo de la siguiente manera:



Fuente. Indicador A.T 2023

Se evidencia que, de los 8 accidentes de trabajo reportados, 5 se han presentado en la Ciudad de Cartagena, lo que ha conllevado a realizar un proceso de seguimiento y capacitación a los colaboradores de la Sede, teniendo en cuenta el análisis de las investigaciones realizadas durante el año; de igual forma se hace necesario continuar con el proceso de formación sobre prevención de accidentes y reporte de estos a todos los colaboradores.

La clasificación de los eventos por factor de riesgo se dio de la siguiente manera:

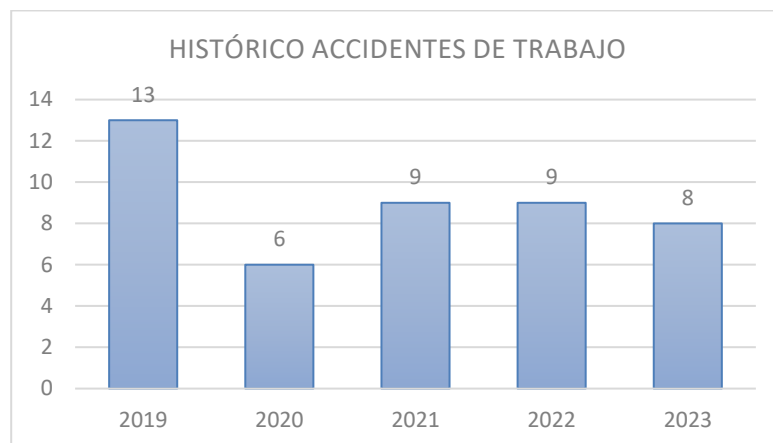


Fuente. Indicador A.T 2023

Los accidentes presentados durante el año 2023 están relacionados en un 37.5% a riesgo locativo - interno a la entidad: caídas al mismo nivel y con un 25% caídas al mismo nivel: mal paso al caminar; por lo que se requiere realizar capacitación y campañas informativas relacionadas con prevención de caídas al mismo nivel a todos los colaboradores de la entidad.

Durante el año 2023 no se han presentado accidentes mortales.

Todos los eventos fueron investigados y de allí se identificaron oportunidades de capacitación y lecciones aprendidas para prevención de los demás funcionarios de la Entidad.



Fuente: Sistema Alista ARL Positiva

Se observa una disminución de los accidentes de trabajo y del índice de severidad, lo cual impacta directamente la disponibilidad del talento humano de los equipos, esto puede tener relación con el trabajo en casa desarrollado en época de pandemia, sin embargo, se evidencia que en el retorno a la presencialidad se sigue presentado menor frecuencia de accidentalidad, que puede estar relacionado con las actividades de promoción y prevención realizadas durante la vigencia.

Por lo anterior, es importante seguir trabajando en el autocuidado, identificación de comportamientos y riesgos y en el reporte de incidentes laborales; así como fortalecer las capacitaciones relacionadas con el riesgo locativo: caídas a nivel y riesgo biológico: mordeduras, debido a que se presenta con mayor frecuencia como causa de la accidentalidad.

2.8.2 Enfermedades laborales.

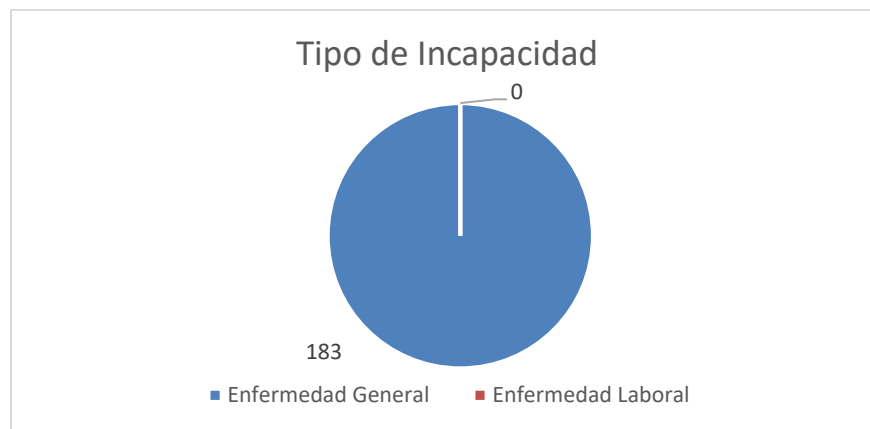
De acuerdo con el reporte de la ARL de la mesa laboral realizada en el mes de noviembre de 2023, los diagnósticos que se tienen a la fecha en firme con calificación de origen laboral son los siguientes:

Nombre de DX del Siniestro
Tenosinovitis de estiloides radial (de quervain) derecho
Tercer dedo en gatillo - izquierda

Fuente. Informe Gestión del Siniestro ARL Positiva – noviembre 2023.

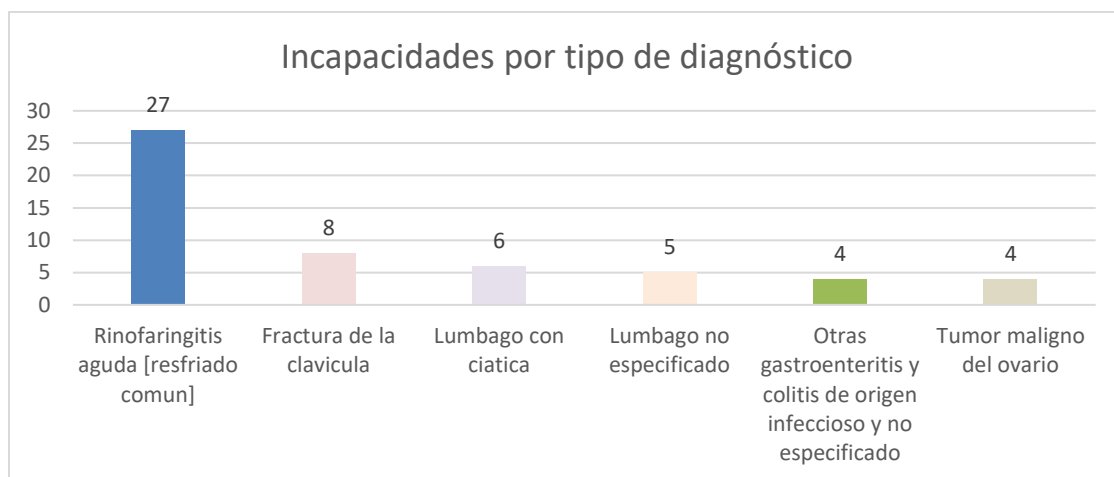
Por lo anterior, se hace necesario continuar con las actividades del Programa de Vigilancia Epidemiológico de desórdenes músculo esqueléticos.

2.8.3 Ausentismo por causa médica



Fuente. Informe de Incapacidades

Durante el año 2023 se presentaron 183 incapacidades por enfermedad general correspondiente al 100%, no se evidencian incapacidades por enfermedad laboral.



Fuente. Informe de Incapacidades 2023

Se evidencia que el mayor porcentaje de incapacidades hace referencia a enfermedades de tipo respiratorio, a nivel osteomuscular y gastritis; por lo tanto, es importante continuar realizando actividades relacionadas con la implementación del protocolo respiratorio, autocuidado, promoción y prevención de la salud, y actividades específicas con respecto al Programa de vigilancia epidemiológico de desórdenes músculo esqueléticos.

2.9 INDICADORES DEL SG-SST

En la Entidad se han adoptado los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG–SST, los cuales están definidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, de la siguiente manera:

Nombre del indicador	Interpretación del indicador	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
Cumplimiento de requisitos de estructura del SG SST	Porcentaje de cumplimiento de criterios de estructura para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Estructura	100%	Número de criterios legales de estructura del SG SST cumplidos / Número total de criterios legales de estructura del SG SST	Semestral
Evaluación inicial SG SST	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos mínimos de la Resolución 0312 de 2019 del SG SST en la organización.	Proceso	100%	Número de estándares que presentan cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 / Número total de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019.	Anual
Ejecución del plan de trabajo anual	Porcentaje de ejecución del Plan de Trabajo Anual del SG SST	Proceso	100%	Número de actividades del Plan de Trabajo del SGSST ejecutadas en el periodo / Número de actividades del Plan de Trabajo del SGSST programadas en el periodo	Semestral

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 77 de 88

Ejecución del plan de capacitación	Porcentaje de ejecución del Plan de Capacitación del SG SST	Proceso	80%	Número de actividades del Plan de capacitación del SGSST ejecutadas en el periodo / Número de actividades del Plan de capacitación del SGSST programadas en el periodo	Trimestral
Evaluación de las condiciones de salud de los colaboradores	Porcentaje de Colaboradores a quienes se les realiza evaluación de las condiciones de salud en el periodo	Proceso	100%	Número de colaboradores a quienes se les evaluaron sus condiciones de salud en el periodo / Número de Colaboradores de la Entidad programados en el periodo	Anual
Evaluación de las condiciones de trabajo de los colaboradores	Porcentaje de Colaboradores a quienes se les realiza evaluación de las condiciones de trabajo en el periodo	Proceso	100%	Número de colaboradores a quienes se les evaluaron sus condiciones de trabajo en el periodo / Número de Colaboradores de la Entidad programados en el periodo	Anual
Cumplimiento en la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Porcentaje de cumplimiento en la investigación oportuna de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Proceso	100%	Número de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados oportunamente en el periodo / Número de total de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados en el periodo.	Mensual
Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo	Porcentaje de cumplimiento de los objetivos planteados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Resultado	100%	No. de objetivos del SG SST cumplidos / No. total de objetivos del SG SST	Anual

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 78 de 88

Evaluación de acciones de mejora	Porcentaje de la gestión de las acciones de mejora de las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, de las inspecciones de seguridad.	Resultado	100%	No. de acciones de mejora gestionadas / No. total de acciones de mejora identificadas	Semestral
Cumplimiento de programas de vigilancia epidemiológica	El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la entidad.	Resultado	100%	Número de programas eficaces para el tratamiento del riesgo a partir de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores / Número de programas para el tratamiento del riesgo a partir de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores	Anual
Frecuencia de accidentes de trabajo	Número de Accidentes ocurridos en el periodo por cada 100 colaboradores de tiempo completo	Resultado	10%	Número de Accidentes de Trabajo que se presentaron en el mes / Número de colaboradores en el mes	Mensual
Severidad de accidentes de trabajo	Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo ocurridos en el periodo por cada 100 colaboradores de tiempo completo	Resultado	20%	Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + el número de días cargados en el mes / Número de colaboradores en el mes	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	En el año X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Resultado	0%	Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de	Anual

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC		
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024		Página 79 de 88

				trabajo que se presentaron en el año	
Prevalencia de enfermedad laboral	Porcentaje de colaboradores que presenta enfermedad laboral en el periodo evaluado.	Resultado	0%	Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio total de trabajadores en el periodo	Anual
Incidencia de enfermedad laboral	Porcentaje de Nuevos casos de enfermedad laboral en el periodo evaluado	Resultado	0%	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio total de trabajadores en el periodo	Anual
Ausentismo por causas relacionadas con la salud	Porcentaje de días de ausentismo por incapacidad laboral o común en el periodo evaluado	Resultado	30%	Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes	Mensual

Durante la vigencia de los 16 indicadores de estructura, proceso y resultado programados, se cumple con la meta establecida en la totalidad de los indicadores, por lo anterior, se debe continuar con el desarrollo y seguimiento de las actividades de promoción y prevención, encaminadas al cumplimiento de los Programas de vigilancia Epidemiológicos psicosocial y desórdenes musculo esqueléticos, con el fin de continuar con el cumplimiento de estos indicadores.

2.10 EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS RESOLUCIÓN 0312 DE 2019.

La verificación del cumplimiento de estándares del componente de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha realizado mediante diferentes mecanismos como lo son:

- Auditoría interna realizada por la Oficina de Control Interno OCI: Conforme con los resultados de la auditoría interna de objetivo *general* “*Verificar los estándares mínimos del SG-SST establecidos en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 y demás normas legales vigentes que la regulan*” realizada entre el 01 y el 31 de octubre de la presente

 UAECD Catastro Bogotá	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 80 de 88

anualidad, la OCI concluyó que “*A partir de las situaciones evidenciadas en el informe de Auditoría de Gestión al Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se evidenció el cumplimiento del 100% de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 312 de 2019, así mismo, el Plan de trabajo SG-SST con corte a septiembre 30 de 2023, se evidenció un nivel de ejecución 73% se realizaron 123 actividades de las 168 actividades programadas en la vigencia, quedando 45 para ejecutar en el IV-TRIM2023.*”, por lo que se hace necesario seguir trabajando arduamente en el cumplimiento de cada estándar con el fin de mantener anualmente esa ponderación reflejada en el bienestar y salud de nuestros servidores.

De igual forma, la OCI estableció la siguiente oportunidad de mejora:

No.	Descripción del Hallazgo	No conformidad	Oportunidad	Norma, criterio, Requisito o Documento asociado	Área /Cargo Responsable	Anexo Evidencia
1	(OM) A partir de la Evaluación al SG SST, se observó que se puede mejorar el estándar Gestión de la Salud, Ítems “Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo” “3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales”, e Implementar en el Instructivo Incidentes/accidentes de trabajo una condición especial de operación en el que se incluya realizar la investigación pertinente dentro de los 15 días calendario o incluso dentro de la semana siguiente a la ocurrencia del accidente. Lo anterior, debido a que se observaron registros del Formato de Investigación y Reporte de Incidentes de Trabajo aplicados a nueve (9) servidores públicos, que se realizaron las investigaciones pertinentes de manera efectiva entre el 14 de diciembre de 2022 y el 8 de agosto de 2023 y conto con la participación de al menos un miembro del COPASST. Sin embargo, las investigaciones de los accidentes de trabajo de los trabajadores Catalina Rodríguez y Rodrigo Bolívar, se		X	Instructivo Incidentes / Accidentes de Trabajo GTH-09-IN-02	Subgerencia a Talento Humano	33. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales

No.	Descripción del Hallazgo	No conformidad	Oportunidad	Norma, criterio, Requisito o Documento asociado	Área /Cargo Responsable	Anexo Evidencia
	realizaron después de los quince (15) días a la ocurrencia de los eventos.					

Y las siguientes recomendaciones:

- Referente al Ítems estándar “Restricciones y recomendaciones médico laborales” “Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando se requiera”, se recomienda detallar en la Caracterización del Proceso Gestión Servicios Administrativos el uso de las solicitudes de ajustes de puestos de trabajo (recomendaciones de adecuación de puestos de trabajo) como elemento del planear de manera que se tengan en cuenta en la formulación de los planes de mantenimiento locativo, en el Procedimiento Mantenimiento y Adecuaciones Locativas.
- En el Formato Investigación y Reporte de incidentes de trabajo, identificar en la columna del cargo el rol de cada uno de los participantes de la investigación incluidos los del COPASST, toda vez que se observaron formatos que no permitieron identificar a la persona que actúa en esa calidad en la investigación.
- Revisión realizada por el responsable del SGSST y la ARL Positiva: Dando cumplimiento a la resolución 0312 de 2019, en diciembre de 2022 se realiza la revisión de los estándares del SGSST, encontrando los siguientes resultados: Recursos 10%, gestión integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 15%, gestión de la salud 20%, gestión de peligros y riesgos 30% y gestión de amenazas 10%, mejoramiento 10% y verificación del SGSST 5% para un total del 100%.

De acuerdo con los anteriores resultados se formularán actividades que continúen dando cumplimiento al ciclo PHVA con el fin de mantener la ponderación del 100% del SG-SST de la entidad.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC D	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 82 de 88

2.11 INFORME ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La Subgerencia de talento Humano realiza la encuesta de satisfacción a los servidores con el fin de identificar las fortalezas y acciones de mejora a implementar, dentro del componente de SST, y de acuerdo con los resultados obtenidos se identifica la siguiente acción de mejora:

Fortalecer los canales de comunicación con los servidores, con el fin de dar a conocer el contenido del Plan de SST y que haya claridad en lo que ofrece el Plan para la prevención de las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y para la promoción de la salud de los servidores. Además, buscar estrategias para disminuir el estrés de los servidores y así mejorar la productividad en la realización de las labores propias de cada servidor.

Por lo anterior, se hace necesario socializar a los servidores las actividades realizadas desde el componente, así como el plan de trabajo de SST, de igual forma, es pertinente continuar con el PVE Psicosocial con el fin de implementar estrategias que permitan disminuir y manejar el estrés en el ámbito laboral.

2.12 Autodiagnóstico de MIPG - Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano

Teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico de MIPG, se planteas las siguientes alternativas de mejora a implementar en el 2024:

- Implementar las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo y medir su impacto.
- Incluir en los procesos de selección para vinculación provisional a personas en condición de discapacidad y darles prelación para su vinculación, siempre y cuando cumplan los requisitos para el desempeño de los cargos.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 83 de 88

3 PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El alcance del plan de trabajo definido se encuentra enmarcado dentro los diferentes programas de gestión como lo son:

- Gestión Integral en Salud.
- Gestión en el fortalecimiento y conocimiento del SG-SST.
- Gestión en la Prevención Preparación y Respuesta ante Emergencias.
- Gestión en la Seguridad en el lugar de trabajo.
- Gestión en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Para el 2024, se establecen las actividades en el cronograma adjunto enmarcados de la siguiente manera:

3.1. GESTIÓN INTEGRAL EN SALUD:

Este programa de gestión está orientado al cumplimiento del objetivo del SGSST: “*Fomentar la salud de los colaboradores minimizando los casos de incidencia y prevalencia por factor osteomuscular y psicosocial.*”, el cual se desarrolla con apoyo integral de los componentes de bienestar y capacitación, la Administradora de Riesgos Laborales y con recursos asignados a SST.

La definición de actividades está direccionada a contribuir con el bienestar integral de los colaboradores de la UAEC; en coherencia con la definición que da la Organización Mundial de la Salud en donde indica que, la salud es “*Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*”. Por lo tanto, en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, desde la Subgerencia de Talento Humano, componente de Seguridad y Salud en el Trabajo se planean, desarrollan y mejoran de forma continua actividades dirigidas a la promoción de hábitos de vida saludable, prevención de accidentes y enfermedades laborales y mitigación de todos aquellos riesgos que puedan afectar negativamente el bienestar integral de los colaboradores.

Al observar el panorama general de salud de los colaboradores de la entidad se logran identificar patologías que demandan un abordaje importante, es por ello que se requiere trabajar en un sistema que busque generar consciencia, informar, sensibilizar, fomentar y generar cambios de comportamiento, para que las personas puedan identificar hábitos de vida

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 84 de 88

nocivos para su salud, corregirlos e incorporar en sus patrones de comportamiento cotidianos, prácticas saludables que contribuyan con la conservación de la salud y el control de las enfermedades presentes a través de actividades tales como:

- Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso y post incapacidad.
- Desarrollo de actividades de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud, a través del Sistema de Vigilancia Epidemiológico: desórdenes músculo esqueléticos por medio de la implementación del Plan de pausas activas y Escuelas terapéuticas de miembros superiores, inferiores y espalda, así como la promoción de la actividad física.
- Implementación del Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial con el fin de generar acciones para la apropiación de un ambiente de trabajo y clima organizacional que permitan la prevención del acoso laboral y el manejo del estrés, manejo de la carga laboral.
- Seguimiento a condiciones de salud e identificación de necesidades específicas.
- Programación y desarrollo de la Semana de la salud y el bienestar integral.

3.2 GESTIÓN EN EL FORTALECIMIENTO Y CONOCIMIENTO DEL SG-SST

Este programa está orientado a fortalecer el SG SST a través del cumplimiento del objetivo: *“Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Entidad”* por medio de actividades tales como:

- Actualización de los documentos del SGSST (procedimiento e instructivos, protocolos, normograma, entre otros).
- Actualización de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y establecimiento de controles, de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Identificación de los controles de los riesgos valorados y evaluados.
- Implementación de las actividades de promoción para la mitigación los riesgos priorizados.
- Actualización del documento de gestión integral de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Adelantar los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participación en las reuniones mensuales del COPASST.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAECD	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 85 de 88

- Programación y desarrollo de la auditoría interna al Sistema de Gestión de SST, realizada por la Oficina de Control Interno y planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

De igual forma, y con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, la UAECD de manera anual diseña y ejecuta un plan de capacitación donde se contemplan los temas que se han identificado como prioridades de intervención, de acuerdo con el diagnóstico realizado en el primer apartado del presente documento y en relación con el cumplimiento legal aplicable, dicho plan de capacitación se hace extensivo a todos los niveles de la organización e incluye los siguientes temas básicos:

- Inducción del SG-SST: A demanda de acuerdo con los ingresos o nuevas vinculaciones en la Entidad.
- Reinducción del SG-SST.
- Enfoque en la promoción de hábitos de vida saludable.
- Programas de Vigilancia Epidemiológicos PVE, que incluyen el desarrollo de temas prioritarios e identificados en cada uno de ellos (psicosocial y desórdenes musculoesqueléticos)
- Formación de Brigada de emergencias.
- Promoción de alimentación saludable.
- Prevención de Enfermedades de origen común y laboral.
- Promoción de la actividad física.
- Promoción de la salud cardiovascular.
- Cuidado visual y auditivo.
- Prevención del Consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.

3.3 GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.

Con el fin de establecer los lineamientos para identificar, controlar y/o atender de una forma planificada, adecuada y oportuna las situaciones de emergencia que se puedan presentar en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD), garantizando la protección de la vida, el ambiente y la continuidad de las actividades de la Entidad, a través de este programa se pretende dar cumplimiento del objetivo del SGSST: “*Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Entidad*”, desarrollando actividades con el ánimo de controlar y minimizar los impactos por eventos naturales, tecnológicos y sociales internos o externos que se puedan presentar, dando pautas y normas

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC D	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 86 de 88

claras de procedimiento para ser aplicadas, en caso de eventuales situaciones de calamidad, desastre o emergencia, en sus distintas fases.

Para la UAEC D es fundamental cumplir inicialmente con las normas legales que rigen a todas las organizaciones para el establecimiento de planes de emergencia; especialmente en el cumplimiento de su función como entidad oficial encargada de las actividades relacionadas con la formación, conservación y actualización del inventario de los bienes inmuebles situados dentro del Distrito Capital. Se busca entonces, mediante la capacitación, entrenamiento, recursos y preparación en caso de una emergencia, la respuesta oportuna y acertada por parte de la Brigada de Emergencia, así como de todos los integrantes de la entidad, desde los servidores hasta contratistas, incluyendo a los visitantes esporádicos, periódicos, y los clientes o usuarios para quienes prestamos servicios. A través de actividades tales como:

- Fortalecimiento de la Brigada de emergencias - Convocatoria para Brigadistas 2024
- Entrenamiento especializado de la Brigada de emergencia – Una capacitación mensual,
- Capacitación presencial para todos los colaboradores de la entidad sobre manejo de situaciones de emergencia.
- Programación y ejecución de simulacros de emergencia.

3.4 GESTIÓN EN LA SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

A través de este programa se da cumplimiento al objetivo del SGSST “*Prevenir factores de riesgo que afecten la salud y seguridad de los servidores de la Entidad, mediante el mejoramiento continuo del SGSST*” por medio de actividades que den cumplimiento a la prevención de factores de riesgo que afecten la salud y seguridad de los servidores de la entidad, como:

- Mediciones de Higiene industrial.
- Inspecciones locativas con el apoyo de los integrantes del COPASST.
- Inspecciones de elementos de emergencia con apoyo de la Brigada de emergencia y el COPASST.
- Inspección de instalaciones para identificación de peligros y de riesgos
- Entrega de EPP y elementos de bioseguridad a los colaboradores de la entidad.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEDC	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 87 de 88

3.5 GESTIÓN EN LA VERIFICACIÓN Y MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se enfoca en el objetivo de “*Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Entidad*” donde se enmarca el cumplimiento de los siguientes estándares:

- **Actualización y seguimiento de indicadores**

Diligenciamiento, análisis y seguimiento a los indicadores de SST, reporte a DASCD en la plataforma SST en línea del Sideap.

- **Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Corresponde a la verificación del cumplimiento de requisitos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza anualmente en conjunto con la ARL POSITIVA. En cuanto a las auditorías, la entidad incluye dentro del plan de trabajo 2024 la atención a la auditoría planeada y realizada por la Oficina de Control Interno.

- **Revisión por parte de la dirección**

Dando cumplimiento a los estándares de la resolución 0312 de 2019 se planea que se realice como mínimo una vez al año.

- **Definición de acciones preventivas y correctivas**

Conforme con el informe de auditoría realizada por la Oficina de Control Interno de la entidad, se establecen en el ISODOC las acciones preventivas y correctivas del SG-SST.

De igual forma, se generan y gestionan acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de los incidentes, accidentes y emergencias en las dinámicas presenciales y de Teletrabajo.

- **Mejora continua**

La UAEDC con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y cumplir los propósitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST identificará oportunidades de mejora:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL UAEC D	
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST 2024	Página 88 de 88

- El cumplimiento de los objetivos.
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- En los cambios en legislación que apliquen a la organización.
- En los resultados de auditorías y revisión del SGSST, intervención en los peligros y riesgos priorizados y en los programas de promoción y prevención.
- En la optimización de procedimientos, instructivos y/o formatos.

En el anexo 1. Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2024” se pueden identificar de manera específica cada una de las actividades definidas por cada uno de los programas de gestión.

En el anexo 2. Plan de capacitación SGS-SST 2024, se encuentran las temáticas a trabajar durante el 2024.

Elaboró Sonia Guevara Vásquez / Contratista SST / Subgerencia de Talento Humano
Revisó Natalia Andrea Sánchez Huertas - Subgerente de Talento Humano (E)