



Plan Seguridad y Salud en el Trabajo 2025



UAECD
Catastro Bogotá



Contenido

Introducción.....	4
1. Generalidades.....	¡Error! Marcador no definido.
2. Marco Normativo	¡Error! Marcador no definido.
3. Alcance	¡Error! Marcador no definido.
4. Objetivo General.....	¡Error! Marcador no definido.
5. Objetivos Específicos	¡Error! Marcador no definido.
6. Propósito.....	¡Error! Marcador no definido.
7. Planes.....	¡Error! Marcador no definido.
8. Marco Conceptual	¡Error! Marcador no definido.
a. Misión	¡Error! Marcador no definido.
b. Visión 2028.....	¡Error! Marcador no definido.
c. Valores.....	¡Error! Marcador no definido.
d. Estructura Organizacional	¡Error! Marcador no definido.
e. Cadena de Valor.....	¡Error! Marcador no definido.
f. Objetivos Estratégicos y Objetivos Específicos	¡Error! Marcador no definido.
g. Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030 “Talento que Ama Bogotá”	¡Error! Marcador no definido.
h. Desarrollo de Competencias Laborales para la Gestión de la Calidad en el Sector Público	¡Error! Marcador no definido.
i. Fases de la Gestión del Talento Humano	¡Error! Marcador no definido.
j. Articulación de las Estrategias con las Rutas de Creación de Valor	¡Error! Marcador no definido.
9. Diagnóstico.....	¡Error! Marcador no definido.
10. Caracterización de las personas en la UAECD.....	¡Error! Marcador no definido.
11. Política de gestión estratégica del talento humano orientada a la creación de valor público	¡Error! Marcador no definido.
11.1 Ejes temáticos para el año 2025	¡Error! Marcador no definido.
11.2 Ciclo PHVA de la Gestión del Talento Humano	¡Error! Marcador no definido.
11.3 Planeación de la Gestión del Talento Humano	¡Error! Marcador no definido.
11.4 Ciclo de Vida del Servidor Público	¡Error! Marcador no definido.
12. Planes y programas de talento humano 2025	¡Error! Marcador no definido.
12.1 PAV y PPRH	¡Error! Marcador no definido.
12.1.1. Objetivo	¡Error! Marcador no definido.
12.1.2. Objetivos específicos	¡Error! Marcador no definido.
12.1.3 Análisis de la planta actual	¡Error! Marcador no definido.

12.1.4 Seguimiento de la planta de personal	¡Error! Marcador no definido.
12.1.5 Análisis de provisión de empleos	¡Error! Marcador no definido.
12.1.6 Plan anual de provisión de empleos	¡Error! Marcador no definido.
12.1.7 Seguimiento	¡Error! Marcador no definido.
12.2 PBSI	¡Error! Marcador no definido.
12.2.1 Objetivo	¡Error! Marcador no definido.
12.2.2 Objetivos Específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
12.2.3 Alcance.....	¡Error! Marcador no definido.
12.2.4 Diagnóstico de necesidades de Bienestar 2025.....	¡Error! Marcador no definido.
12.2.5 Programa de Bienestar Social e Incentivos	¡Error! Marcador no definido.
12.2.6 Ejes de intervención del programa.....	¡Error! Marcador no definido.
12.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SST	¡Error! Marcador no definido.
12.3.1 Alcance.....	5
12.3.2 Estructura del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo	7
12.3.3 Política del Sistema de Gestión Integral - SGI.....	7
12.3.4 Objetivo	8
12.3.5 Objetivos Específicos.....	8
12.3.6 Responsabilidades en el SGSST	8
12.3.7 Recursos	13
12.3.8 Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	14
12.4 PIC e innovación.....	¡Error! Marcador no definido.
12.4.1. Objetivo	¡Error! Marcador no definido.
12.4.2. Objetivos Específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
12.4.3. Alcance.....	¡Error! Marcador no definido.
12.4.4. PIC e Innovación 2025	¡Error! Marcador no definido.
13. Otros Planes y Programas	¡Error! Marcador no definido.
13.1 Plan de Gestión de Integridad	¡Error! Marcador no definido.
13.1.1 Objetivo General:	¡Error! Marcador no definido.
13.1.2 Objetivos Específicos:	¡Error! Marcador no definido.
13.1.3 Alcance:.....	¡Error! Marcador no definido.
13.1.4 Responsables:	¡Error! Marcador no definido.
14 Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano	¡Error! Marcador no definido.
15 Seguimiento y verificación	18
16 Planeación 2025.....	¡Error! Marcador no definido.

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 (as), además de proteger la seguridad y salud de los servidores(as) públicos(as), contratistas, estudiantes en práctica y tercerizados, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión SST en la entidad.

Para la formulación de las actividades que aporten a la prevención y promoción de la salud de los(as) colaboradores(as), 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 2024.
- 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.
- 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 auditoría interna y externa.
- Evaluación 2024 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 colaboradores (as), 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 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 de 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 (as).

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.

1. 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:

Normatividad	Contenido
CONSTITUCIÓN	
Constitución Política de Colombia.	
LEYES	
Ley 1010 de 2006	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.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud de Mental y se dictan otras disposiciones.
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Ley 2209 de 2022	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 cuales caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.
DECRETOS	
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Normatividad	Contenido
Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Trabajo	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
OTRAS DISPOSICIONES	
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.
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.
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.
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.
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”.
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.
Directiva 05 de 2022 Secretaría Jurídica Distrital - Alcaldía Mayor de Bogotá	Lineamientos para el cumplimiento de la ley 2191 de 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”.
Resolución 692 de 2022	Por medio del cual se adopta el protocolo general de bioseguridad.
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.

2. Alcance

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad aplica a todos los servidores(as) públicos(as) y contratistas de la UAECD y demás partes interesadas que desarrollen actividades relacionadas con la misión y visión de la entidad.

3. Estructura del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

La UAECD, 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 Manual Técnico del Sistema de Gestión Integral DIES-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 (as) 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.

4. Política del Sistema de Gestión Integral - SGI

La entidad revisó durante el 2024 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 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.

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Continuar con la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores(as) públicos(as), contratistas y estudiantes en práctica.

5.2 Objetivos Específicos

- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Entidad.
- Fomentar la salud de los colaboradores (as), 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(as) de la Entidad, mediante el mejoramiento continuo del SGSST.

6. Responsabilidades en el SGSST

Las responsabilidades están establecidas en el documento: *Manual Técnico del Sistema de Gestión Integral DIES-DT-01*, de acuerdo con la normatividad vigente y los roles establecidos en la entidad, de la siguiente manera:

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 UAECD 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.

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.
- 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(as) públicos(as) 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.

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.
- 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(as) trabajadores(as) 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.

Responsabilidades Gerentes, Subgerentes, jefes de Oficina y Supervisores de Contrato

- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los(as) trabajadores(as) 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 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(as) y 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.

Responsabilidades de los Servidores/as Públicos y Contratistas de la UAECD

- 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(as) y contratistas deberán contar con los elementos de protección personal, establecidos por la entidad, para el desarrollo de sus actividades 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(as) servidores(as) 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.

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

- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los(as) trabajadores(as) 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(as) servidores(as) 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.
- 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.

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.

7. Recursos

La UAECD, suministra todos los apoyos y recursos necesarios para el establecimiento, implementación y mantenimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.1 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 y el técnico operativo. Adicionalmente se cuenta con el apoyo de los representantes del COPASST y con el personal asesor de la ARL Positiva.

7.2 Recursos Financieros

La entidad definió para el 2025, 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.

7.3 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 2025 se continuará con el cargue de información correspondiente a cada anualidad.

8. Diagnóstico

Los resultados de las diferentes evaluaciones realizadas a la Gestión de Talento Humano para la vigencia 2024 se encuentran consolidadas en el anexo1 Consolidado de Autoevaluaciones-Evaluaciones de la Subgerencia de Talento Humano 2024.

9. 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 de la Seguridad en el lugar de trabajo.
- Gestión en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Para el 2025, se establecen las actividades en el cronograma adjunto enmarcados de la siguiente manera:

9.1 Gestión Integral en Salud:

Este programa de gestión está orientado al cumplimiento del objetivo del SGSST: *“Fomentar la salud de los colaboradores (as) 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 (as) de la UAECD; 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 UAECD, 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 (as).

Al observar el panorama general de salud de los colaboradores(as) 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 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 seguridad y salud en el trabajo.
- Conmemoración de fechas relacionadas con salud, como: diabetes, salud mental, corazón, VIH, cáncer, día mundial de la menopausia y la andropausia, día de enfermedades huérfanas (con actividades alusivas al día).

9.2 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.
- Participación en las reuniones mensuales y actividades del COPASST.

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 musculo esqueléticos)
- 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.

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

Para la UAECD 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(as) 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 2025.
- Entrenamiento especializado de la Brigada de emergencia – Una capacitación mensual.
- Capacitación presencial para todos los colaboradores (as) de la UAECD sobre manejo de situaciones de emergencia.
- Programación y ejecución de simulacros de emergencia.
- Estrategia de autocuidado en materia de SST y cuidado del otro cuando se imponga una evacuación "Ángel Custodio".
- Curso de primer respondiente para todos los servidores.

9.4 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: ruido.
- 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 (as) de la entidad.

9.5 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. En cuanto a las auditorías, la entidad incluye dentro del plan de trabajo 2025 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 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 UAECD 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:
 - El cumplimiento de los objetivos.
 - Las recomendaciones presentadas por los servidores 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.

10. Seguimiento y verificación

Con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la entidad realiza seguimiento a través de los indicadores estipulados 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
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

Nombre del indicador	Interpretación del indicador	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
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
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

Nombre del indicador	Interpretación del indicador	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
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 trabajo que se presentaron en el año	Anual
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

Nombre del indicador	Interpretación del indicador	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia
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

11. Planeación 2025

De acuerdo con la planeación estratégica institucional, se desarrollan las actividades señaladas en el anexo Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2025 y en el anexo Plan de capacitación SG-SST 2025.