



PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - 2026

“TRABAJANDO SEGUROS, SERVIMOS MEJOR”

Secretaría Distrital de Hacienda
Dirección del Talento Humano

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

Tabla de contenido

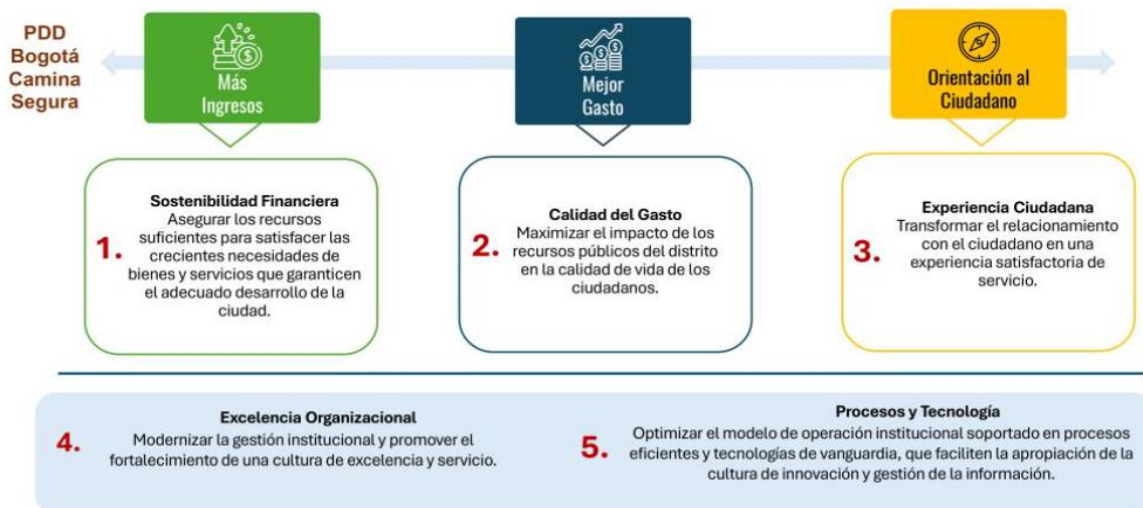
CONTEXTO.....	2
Estructura Organizacional.....	3
Caracterización Sociodemográfica de los Servidores	4
DIAGNOSTICO	10
Exámenes médicos	12
Proceso De Capacitación En SST	12
Proyección de Capacitación Específicas para 2026	13
Diagnostico Riesgo Psicosocial	14
Diagnóstico 2025 - Teletrabajo:	16
MARCO LEGAL.....	17
OBJETIVO ESTRATEGICO	18
OBJETIVO GENERAL	18
OBJETIVOS ESPECIFICOS	18
ALCANCE.....	19
ACCIONES ESPECIFICAS	19
1. Promover, actualizar y mejorar las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda, con el fin de fortalecer los programas de gestión enfocados en la mitigación de riesgos, prevención de accidentes, enfermedades laborales y atención a Emergencias, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables.	19
2. Promover el uso de las plataformas digitales de la ARL Positiva que ofrezcan acompañamiento en salud mental, hábitos saludables y bienestar emocional.	33
3. Diseñar e Implementar un programa integral de pausas activas. (Presenciales y usos de las TIC).....	34
CALENDARIO O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	35
INDICADORES DE EVALUACIÓN / SEGUIMIENTO	36
PRESUPUESTO / PROVISIÓN DE RECURSOS.....	36
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	37
COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN.....	40
SEGUIMIENTO	40

CONTEXTO

La Secretaría Distrital de Hacienda- SDH hace parte de la Administración Central Distrital y es cabeza del Sector Hacienda conformado por la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital y el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones- FONCEP como entidades adscritas y la Lotería de Bogotá como entidad vinculada.

Para el cumplimiento de la Misión y Visión, la SDH en su nueva plataforma estratégica acorde con el Plan Distrital de Desarrollo – PDD “Bogotá Camina Segura 2024-2027”, definió 5 objetivos estratégicos, de los cuales, la Dirección de Talento Humano determina el desarrollo de acciones estratégicas para el impactar el objetivo estratégico No. 4: Excelencia Organizacional: Modernizar la gestión institucional y promover el fortalecimiento de una cultura de excelencia y servicio.

Objetivos Plan Estratégico Institucional 2024-2027



Fuente: [Misión, visión, funciones y deberes | Secretaría Distrital de Hacienda](#)

Acorde con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Talento Humano, es considerado como el corazón del modelo donde el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en un mecanismo clave para orientar el desarrollo y crecimiento del capital humano que hace posible la materialización de la misión, visión y de los objetivos estratégicos de las entidades públicas. Bajo esta premisa, se tienen como metas estratégicas para impactar la Excelencia Organizacional, las siguientes:

1. Apropiación de la cultura organizacional para la excelencia

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

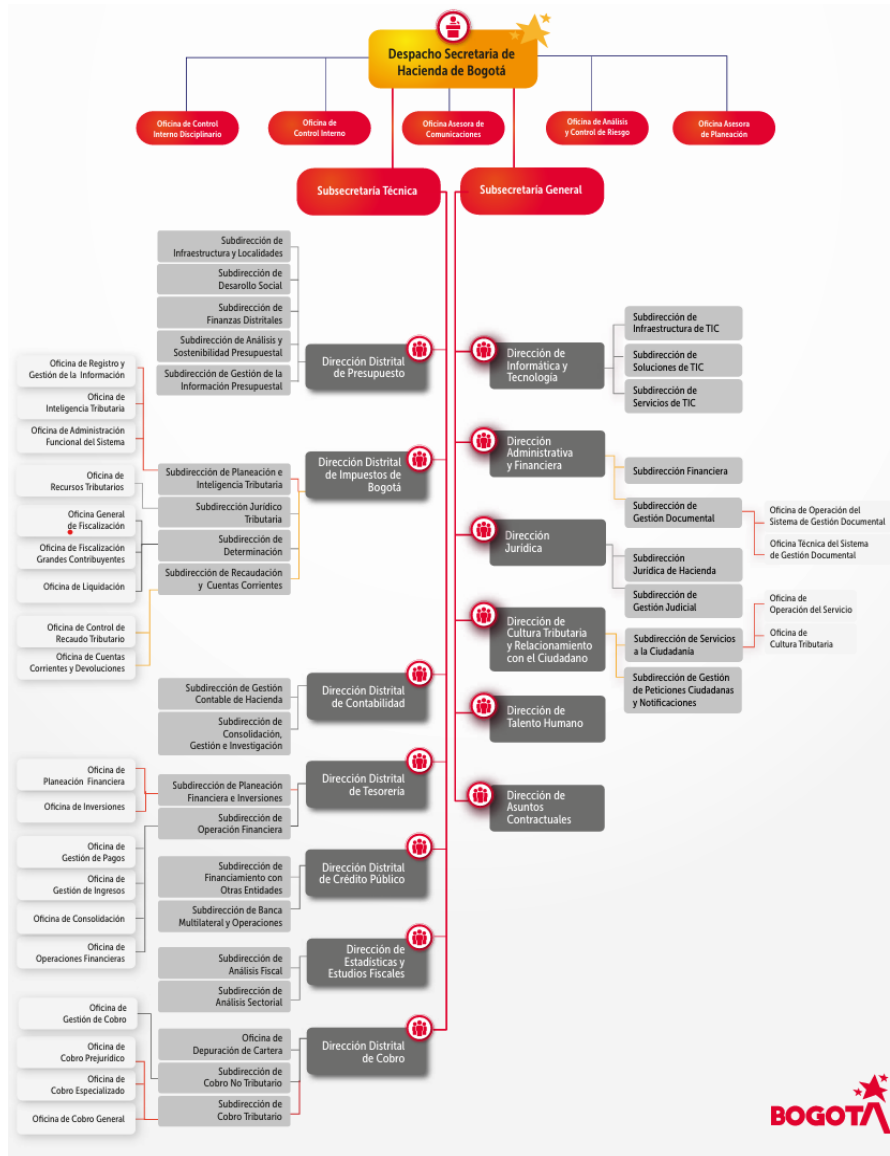
PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

2. Transferencia del conocimiento por movilidad interna
3. Desarrollo de las actividades definidas en los planes contemplados en el Decreto 612 de 2018

Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Hacienda se encuentra establecida por el Decreto 645 de 2025.



Fuente: [Estructura orgánica de la SDH - Organigrama | Secretaría Distrital de Hacienda](#)

www.haciendabogota.gov.co

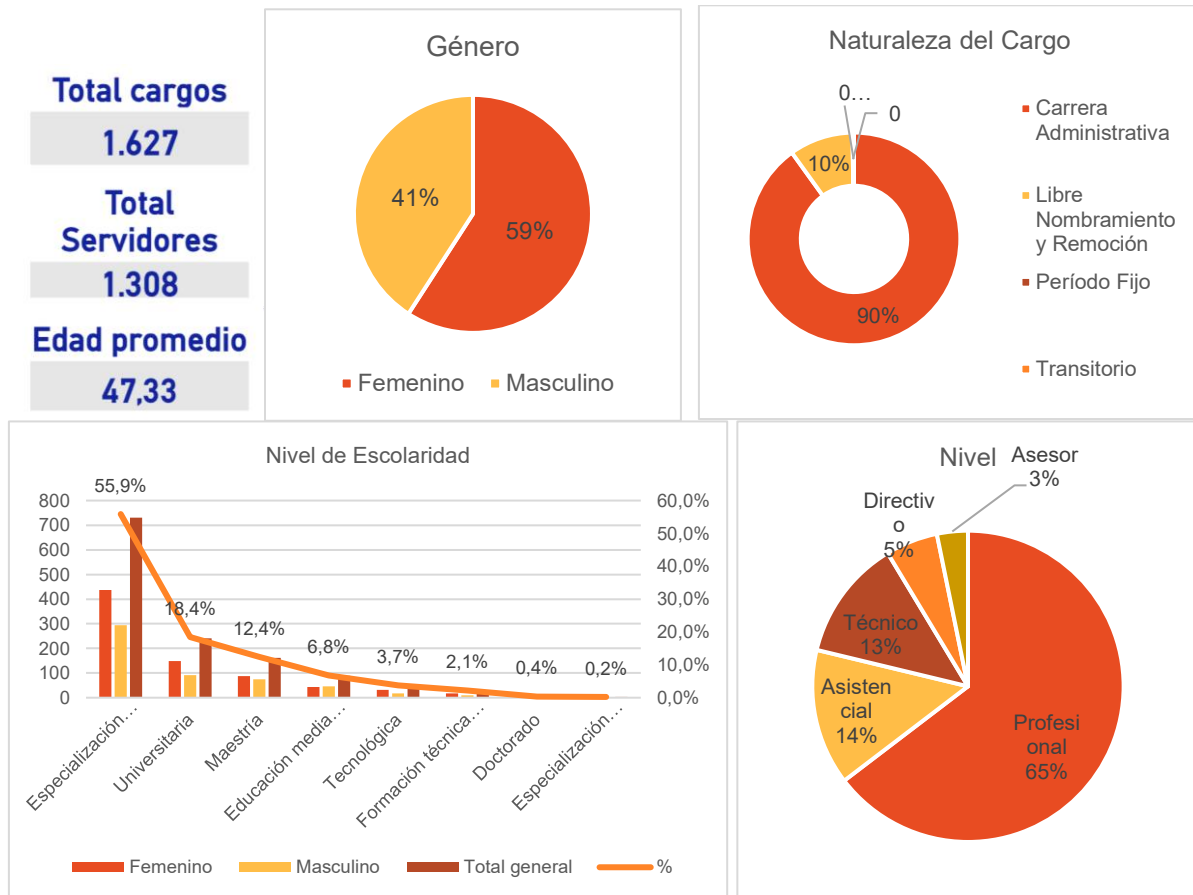
Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

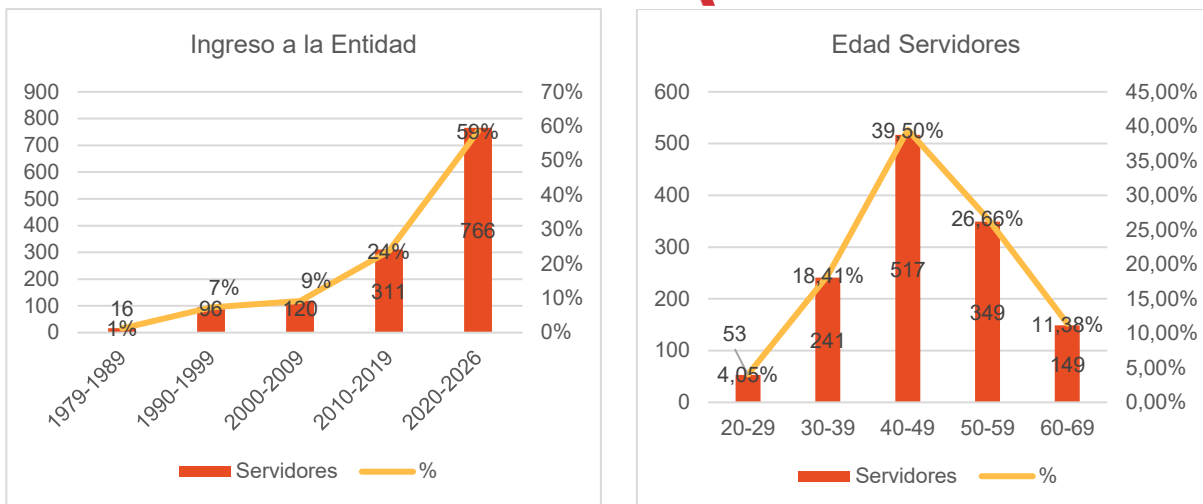
NIT. 899.999.061-9

Caracterización Sociodemográfica de los Servidores

La recolección y análisis de toda la información sociodemográfica de las personas que componen la planta de personal de la entidad es un insumo fundamental para la orientación de acciones efectivas, incorporadas en los planes de Talento Humano, por tal motivo se presenta a continuación las gráficas de la caracterización de la planta de personal de la SDH.



Como se observa en la anterior gráfica, el 59% de la planta de personal es ocupada por el género femenino. De acuerdo con el grado de escolaridad se identifica que el 55.9% de la planta de personal cuenta con educación de postgrado en categoría de especialización universitaria y el 12.4% en categoría de Maestría. Respecto al Nivel jerárquico, se identifica que el porcentaje más alto de servidores y servidoras por nivel jerárquico está en el nivel Profesional, le sigue Asistencial, Técnico, Directivo en su orden, y por último el nivel Asesor. En la Entidad el 90% de los servidores son de Carrera administrativa.



De la anterior gráfica se observa que el 59% de los servidores llevan menos de 6 años en la entidad, lo que indica que los servidores son relativamente nuevos, así mismo, se tiene que la proyección para la vigencia 2026 es que 126 mujeres y 70 hombres cumplen con la edad de pensión esto es el 15% de la planta provista, y que 5 servidores de carrera cumplen con la edad de retiro forzoso.

Frente a la edad de los servidores de la SDH, se identifica que la planta de personal cuenta con personas de los diferentes grupos etarios siendo el grupo etario de 40-49 años el de mayor participación en la entidad con el 39.50% aproximadamente. Sin embargo, es importante resaltar que en la entidad se tiene vinculado personal del grupo etario: Joven y Adulto Mayor, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2365 de 2019 y Ley 2214 de 2022.

La elaboración de la caracterización de los servidores se trabaja desde dos frentes, la planta de personal la cual es administrada por el equipo de la Subdirección de Talento Humano y los reportes de personal que emite el DASCD a través de SIDEAP, plataforma con la que se administra la planta de personal de las entidades del Distrito. Es por esto que los lineamientos del DASCD, quien tiene un convenio con el DAFP para asegurar la migración de la información de los servidores públicos a la a la plataforma de SIGEP, se encarga de actualizar la información que las diferentes entidades del Distrito reportan en SIDEAP, siendo este la principal fuente de información.

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA

LA SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA DE BOGOTÁ (SDH), Entidad rectora de los temas económicos y financieros de la ciudad, tiene la misión de gestionar recursos y distribuirlos entre los sectores de la Administración Distrital, para cumplir con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo, bajo el principio de sostenibilidad fiscal.

LA SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA DE BOGOTÁ (SDH) La entidad está comprometida con la promoción de la salud, la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, así como con la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nuestro compromiso es proteger la integridad física, mental y social de todas las personas que trabajan y prestan sus servicios a la entidad, así como de las demás partes interesadas.

Para el desarrollo del anterior compromiso LA SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA DE BOGOTÁ (SDH) cumplirá la normatividad nacional vigente y se aplicarán las siguientes estrategias:

- Evaluar de forma periódica los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de reconocer, prevenir y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas de la Secretaria Distrital de Hacienda en su ambiente de trabajo.
- Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, previniendo conductas de riesgo para los funcionarios, contratistas y demás partes interesadas. Monitoreo sistemático de condiciones de salud para la orientación de acciones oportunas de promoción y prevención.

Para el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con el apoyo de la alta dirección de la Entidad y en general de todo el nivel directivo de la Secretaría, el COPASST, el Comité de Convivencia Laboral - CCL y los colaboradores en general, quienes adquieren obligaciones y responsabilidades en su implementación y seguimiento.

La Entidad gestionará los recursos necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en todas las actividades desarrolladas en la Secretaria.

Teniendo en cuenta el marco legal reglamentario del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y en particular, para efectos del presente, al Artículo 2.2.4.6.8., Obligaciones de los empleadores, que en su numeral dos nos obliga a “asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección”.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Para hacer efectiva la política, adopta los roles y responsabilidades del SG-SST para los niveles directivos, medios y operativos que se enuncian a continuación:

DIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO:

1. Vigilar la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Establecer, firmar y divulgar la(s) política(s) y objetivos del Sistema con el fin de garantizar ambientes de trabajo seguros para los servidores públicos.
3. Evaluar y revisar, anualmente, la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante mecanismos de Rendición de Cuentas y/o Revisión por la Dirección.
4. Cumplir con los requisitos legales aplicables a cada uno de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Participar en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Cumplir y estimular la participación de la Entidad en los programas, planes y protocolos establecidos por el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Revisar los proyectos para asignación de recursos para el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Facilitar los espacios, el tiempo y los mecanismos de participación de los trabajadores en los respectivos Comités y demás actividades.

EQUIPO DIRECTIVO:

1. Procurar el cuidado integral de la salud de los funcionarios y de los ambientes de trabajo.
2. Promover la comprensión de la política del Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los colaboradores de la Entidad.
3. Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
4. Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
6. Fomentar y permitir la participación de los colaboradores a cargo en actividades relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de normas legales vigentes y/o internas relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Comunicar a la Dirección de Talento Humano los casos de incidentes, accidentes, enfermedades laborales, actos, condiciones inseguras y emergencias que puedan llegar a afectar la seguridad y salud de las personas en ausencia, alteración o la no ejecución de los procedimientos o los lineamientos definidos por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Fomentar el cumplimiento de las recomendaciones de autocuidado.
10. Establecer e informar a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Hacienda

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

la política institucional de Teletrabajo, la cual incluya lo relacionado con el adecuado uso de equipos informáticos, programas(software) y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

11. El empleador es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajador, por lo tanto, debe verificar que el sitio establecido de teletrabajo cumpla con las condiciones de seguridad para ejecutar las tareas.
12. Incorporar mediante resolución o Política Interna de Teletrabajo, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la entidad.
13. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la adecuada realización de las actividades a realizar.
14. Garantizar que los trabajadores reciban la formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo informáticos y su prevención.
15. Incluir al teletrabajador dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y permitirle la participación en las actividades de promoción y prevención de los riesgos laborales.

EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

1. Brindar asesoría a los funcionarios de la Entidad en todo lo relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones legales y las políticas vigentes.
2. Efectuar la planeación, organización y desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la normativa vigente.
3. Actualizar el Plan de Emergencias de acuerdo con el marco legal y lineamientos expedidos por la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias DPAE o quien haga sus veces.
4. Notificar a la ARL las novedades de reporte de los accidentes y enfermedades laborales.
5. Generar estadísticas y llevar indicadores de los incidentes y accidentes de trabajo, así como promover ambientes laborales seguros.
6. Planear, coordinar, programar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de: ingreso, retiro, periódicos, reingreso, cambio de ocupación y especializados de acuerdo con la normativa vigente y mantener las bases de datos actualizadas para cada uno de los funcionarios.
7. Elaborar y actualizar los programas de estilos de vida saludables, desarrollar y hacer seguimiento a las actividades de estos.
8. Desarrollar los programas de Vigilancia Epidemiológica según los riesgos identificados.

SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS:

De conocimiento:

1. Conocer la Política y Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo e identificar cómo contribuye su trabajo al logro de estos.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

2. Informarse sobre los factores de riesgo de su oficio y puesto de trabajo, los efectos derivados de la exposición y las medidas preventivas y de protección.

De cumplimiento:

3. Procurar el cuidado integral de su salud.
4. Cumplir las normas, reglamentos, protocolos e instrucciones de SST de la secretaria Distrital de Hacienda.
5. Practicarse los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos o de egreso, según corresponda.

De comunicación:

6. Reportar condiciones y actos inseguros.
7. Reportar una emergencia.
8. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
9. Reportar inmediatamente todo incidente, accidente o presunta enfermedad laboral, así como condiciones y actos inseguros (como máximo, 48 horas después de la ocurrencia del siniestro o de la determinación médica de la patología).

De participación:

10. Elegir representantes de los comités.
11. Participar en las actividades de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Participar en las actividades de formación en SST definidas en el plan Institucional de Capacitación.
13. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
14. Participar y contribuir al cumplimiento de los Objetivos del SG-SST.
15. Solicitar capacitaciones relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-COPASST:

1. Apoyar la Implementación del SG-SST en sus planes de trabajo y actividades a desarrollar.
2. Colaborar con el análisis de las causas de los Accidentes y Enfermedades Laborales y proponer a las directivas las medidas correctivas que haya lugar para evitar la ocurrencia.
3. Realizar inspecciones periódicas.
4. Apoyar la evaluación, control y mejoramiento del SG-SST.
5. Elaborar informes mensuales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas, actividades realizadas y recomendaciones.
6. Solicitar informes de accidentalidad y gestión de seguridad y salud en el trabajo.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

1. 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.
2. 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, al interior de la entidad.
3. 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.
4. Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos.
5. Elaborar informes sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de quejas, seguimientos y recomendaciones.
6. Propender por una adecuada convivencia al interior de la entidad.

BRIGADAS DE EMERGENCIA:

1. Apoyar el cumplimiento y actualización del Plan de emergencias institucional.
2. Participar en la socialización del Plan de Emergencias.
3. Atender y controlar las situaciones de emergencias que puedan presentarse.
4. Participar en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo realizadas por la Entidad.
5. Participar en las actividades de capacitación en primeros auxilios, evacuación y uso de extintores.
6. Participar en la planeación, realización y evaluación de los simulacros que se lleven a cabo en la institución.
7. Cumplir con las demás funciones inherentes a la brigada mencionadas en el Plan de Emergencias.

Esta política aplica para todos los colaboradores, en todos sus centros de trabajo, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas, subcontratistas, pasantes, proveedores y en general a todas las partes interesadas, con el fin de obtener su compromiso, responsabilidad, cooperación y participación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DIAGNOSTICO

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, parte de la evaluación inicial de los Estándares Mínimos mencionados en la resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo para la cual se desarrolló el siguiente resultado y se comparó con las anteriores evaluaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así:

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

DESCRIPCION	ESTÁNDAR	RESULTADO	%
RECURSOS	10	10	100%
GESTION INTEGRAL SG-SST	15	15	100%
GESTION DE LA SALUD	20	20	100%
GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	30	30	100%
GESTION DE AMENAZAS	10	10	100%
VERIFICACION DEL SG-SST	5	5	100%
MEJORAMIENTO	10	10	100%
TOTAL	100	100	100%

CALIFICACION ESTANDARES MÍNIMOS			
2022	2023	2024	2025
95	96.25	97%	100%

Tabla 1. Calificación de Estándares Mínimos del SG-SST.

Para la vigencia 2025 se tiene un porcentaje de cumplimiento de los Estándares mínimo del 100% generando unas acciones de mejora relacionadas con la actualización documental de la política del SG-SST.

El diagnóstico realizado en 2025 sobre las condiciones de salud en el trabajo de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá ha revelado hallazgos importantes que serán clave para el diseño de las acciones a seguir en 2026.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico de condiciones de salud realizado por la IPS que valoró a los servidores de la entidad, se evidencia la presencia de factores de riesgo prevenibles y modificables asociados principalmente a hábitos de vida, condiciones de trabajo y sedentarismo. El 16 % de la población presenta alteraciones en los resultados de electrocardiograma que no interfieren con su labor, pero que requieren seguimiento médico por su EPS. Así mismo, se identificó que el 55,24 % de los servidores presenta alteraciones del sistema metabólico, predominando el sobrepeso con un 42,67 %, lo cual incrementa el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares. Las patologías cardiovasculares muestran una prevalencia del 28,95 %, destacándose casos de hipertensión arterial esencial y venas en miembros inferiores, que requieren control y seguimiento permanente, así como la continuidad en el seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales emitidas.

En relación con el componente biológico, se reconoce la necesidad de fortalecer las medidas de promoción y prevención, teniendo en cuenta la exposición a agentes biológicos de origen común y la importancia del autocuidado, la adherencia a los esquemas de vacunación y el

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

cumplimiento de las normas de bioseguridad, así como el seguimiento por EPS de las condiciones de salud identificadas. En el componente auditivo, aunque no se evidencian patologías ocupacionales diagnosticadas, se identifica la necesidad de reforzar acciones preventivas orientadas al cuidado de la audición, la sensibilización sobre hábitos auditivos saludables y la prevención de la exposición a ruido ocupacional y extralaboral.

Adicionalmente, el 24,38 % de los hallazgos corresponde a alteraciones de otros sistemas, consideradas de origen común, que deben ser gestionadas a través de las EPS. En el componente visual, se reconoce una alta demanda y exigencia durante la jornada laboral, lo que hace necesario fortalecer la adopción de pausas activas visuales y prácticas de ergonomía visual para prevenir la aparición de alteraciones.

En este contexto, se hace indispensable fortalecer el Programa de Estilos de Vida y Entornos Saludables, promoviendo el autocuidado, la adopción de hábitos de vida activos y saludables, el cumplimiento de la política institucional de no alcohol, no tabaquismo y no farmacodependencia, así como el seguimiento sistemático a las condiciones de salud y a las recomendaciones médico-laborales, con el fin de mejorar el bienestar laboral individual y colectivo.

Exámenes médicos

Durante el año 2025 se practicaron 993 exámenes médicos ocupacionales, de los cuales 123 fueron de ingreso, 691 periódicos, 23 por cambio de labor, 14 post-incapacidad, 77 valoraciones para emisión de recomendaciones (casos particulares de salud) y 65 de egreso, todos estos alineados con el profesiograma institucional. Estos exámenes se realizan con el fin de promover y proteger la salud de los servidores, en cumplimiento del objetivo general del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Los exámenes médicos ocupacionales de la entidad tienen un énfasis osteomuscular, debido a que uno de los principales peligros identificados es el biomecánico asociado a la actividad ejecutada. Como valor agregado, este año se incluyó un énfasis cardiovascular dirigido a la población mayor de 40 años, teniendo en cuenta los diagnósticos de salud de los años anteriores.

La práctica de los exámenes médicos ocupacionales es fundamental para proteger la salud de todos los servidores y garantizar ambientes de trabajo seguros.

Proceso De Capacitación En SST

Con el propósito de identificar las necesidades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2026 y estructurar el plan, los contenidos y el cronograma de actividades de la Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá, se presentan a continuación los resultados estadísticos y el análisis de las acciones formativas desarrolladas durante el año 2025.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Durante este periodo se llevaron a cabo 146 sesiones de capacitación, con la participación de 1.240 personas y un total de 12.649 asistencias registradas.

El análisis de la distribución de los programas evidencia que la mayor cantidad de actividades corresponde al Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial, con 42 sesiones realizadas, seguido por el Programa de Prevención de Desórdenes Osteomusculares con 20 sesiones, y por el Programa de Gestión Emocional, implementado especialmente en las dependencias de la Subdirección de Cobro Tributario, donde se desarrollaron 15 actividades durante el año.

Estos resultados permiten concluir que la Gestión del Riesgo Psicosocial representó el 29% del total de actividades ejecutadas en 2025, lo cual evidencia una marcada necesidad institucional de continuar fortaleciendo las estrategias de prevención e intervención de los factores psicosociales, así como de promover la salud mental y emocional entre servidores y contratistas. Por su parte, el Programa de Prevención de Desórdenes Osteomusculares, que representó el 14% de las actividades, confirma la relevancia del riesgo musculoesquelético dentro de la Entidad y la importancia de reforzar acciones orientadas a su prevención.

En cuanto al Programa de Gestión Emocional, sus actividades representaron el 10% del total y se enfocaron en el fortalecimiento de habilidades para el afrontamiento del estrés y la adecuada gestión emocional en los servidores públicos.

Adicionalmente, se resalta la importancia de fortalecer la prevención del riesgo biomecánico, ya que este tipo de riesgo está asociado a posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas y estaciones de trabajo mal diseñadas. Estos factores pueden generar trastornos musculoesqueléticos que afectan la productividad, incrementan el ausentismo laboral y pueden derivar en incapacidades prolongadas. Por ello, la implementación de capacitaciones en ergonomía, pausas activas, adecuación de puestos de trabajo y sensibilización sobre hábitos posturales se convierte en una necesidad estratégica para la protección de la salud y el bienestar físico de los servidores públicos.

Proyección de Capacitación Específicas para 2026

Con base en los resultados obtenidos, se identifican diversas necesidades de capacitación para el año 2026:

En primer lugar, resulta fundamental dar continuidad a las actividades de formación orientadas a la salud integral, la adopción de hábitos de vida saludable en el entorno laboral y la promoción de la salud mental y emocional, considerando su alta participación e impacto durante el año 2025. Asimismo, se definirá e implementará el Programa Integral de Pausas Activas, diseñado para prevenir el riesgo biomecánico, fomentar conductas ergonómicas adecuadas, reducir los efectos del estrés laboral y contribuir a la mejora de la productividad, como parte de la estrategia de bienestar y salud ocupacional.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

De igual manera, se requiere reforzar las acciones de prevención e intervención frente al riesgo psicosocial, especialmente en aquellas áreas donde se han identificado niveles más altos de exposición. Para ello, será necesario impulsar estrategias prácticas para la gestión del estrés y el fortalecimiento de habilidades de afrontamiento que permitan manejar adecuadamente las demandas cuantitativas y cognitivas del trabajo.

Finalmente, cobra especial relevancia la promoción de acciones de capacitación relacionadas con la prevención del riesgo biológico, así como en higiene y seguridad industrial, con el propósito de prevenir enfermedades laborales y reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo en la entidad.

Se propone mantener un esquema de capacitación continua y enfocada, que garantice la actualización permanente de todos los servidores públicos y fomente su participación en la consolidación de una cultura sólida en Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, se sugiere incentivar la participación de todos los niveles de la organización y potenciar el uso de herramientas tecnológicas que faciliten el acceso a capacitaciones presenciales y virtuales, mejorando la cobertura, la interacción y el aprendizaje institucional.

Diagnostico Riesgo Psicosocial

En la vigencia 2025 se adelantó el Estudio de Factores Psicosociales en la Entidad, un proceso de evaluación masiva dirigido a servidores y contratistas, el cual se llevó a cabo mediante el análisis de información cuali-cuantitativa, obtenida a través de diferentes técnicas que aportan datos objetivos, subjetivos y de efectos en la población. Para la recolección de la información con los servidores y contratistas, se aplicaron cuatro de los instrumentos contenidos en la Bateria para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, 2010:

1. Ficha de datos generales
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Formas A y B)
3. Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial extralaboral
4. Cuestionario para la evaluación del estrés

Se contó con la participación de 74 dependencias de la Entidad, de las 76 vigentes en 2025, lo que equivale a una cobertura organizacional del 97%. A nivel de individuos, se obtuvo una cobertura del 75%, que corresponde a 1193 personas que participaron de un total de 1598 servidores y contratistas vinculados al proceso de evaluación.

De acuerdo con la evaluación realizada a los servidores y contratistas de la Entidad, las condiciones propias del trabajo reflejan una percepción de niveles de riesgo bajo en un 62% de la población participante, este comportamiento global refleja que, en términos de gestión organizacional, organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física y en general las condiciones del medio ambiente de trabajo, la Secretaría ofrece un entorno laboral adecuado y favorable para sus colaboradores.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Ahora bien, desagregando este componente, los dominios^{**}: Control sobre el Trabajo y Recompensas, arrojan percepciones significativas de niveles de riesgo medio y alto con un 58% y un 51% respectivamente, donde se destaca una mayor percepción de riesgo en el grupo ocupacional de profesionales para el caso del dominio Control sobre el Trabajo y del grupo de jefaturas para el dominio Recompensas. De igual manera, el grupo ocupacional de personal operativo - conductores, refleja una percepción de riesgo medio y alto en porcentajes significativos (superiores al 65%), para los dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Control sobre el trabajo, así como un 58% en el dominio Demandas del trabajo.

****Dominios de las Condiciones Intralaborales:**

<i>Demandas del trabajo</i>	<i>Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como: cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.</i>
<i>Control sobre el trabajo</i>	<i>Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.</i>
<i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	<i>El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.</i>
<i>Recompensa</i>	<i>Trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.</i>

(Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial – Ministerio de la Protección Social, 2010).

Las condiciones extralaborales son percibidas en general con niveles de riesgo medio y alto por el 62% de los participantes, encontrando las siguientes dimensiones como las que tienen una mayor incidencia en este resultado: Características de la vivienda, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. Los grupos donde se refleja la mayor percepción de riesgo son los de Auxiliares y Operarios.

Con referencia a la sintomatología asociada al estrés, el 66% de la población registra una percepción de niveles de riesgo medio y alto, observando una distribución homogénea en los diferentes grupos ocupacionales.

En conclusión, si bien la Entidad presenta resultados muy favorables en sus condiciones psicosociales intralaborales, se evidencian percepciones de niveles de riesgo significativo que requieren la adopción de estrategias de intervención en los diferentes dominios, con acción focalizada en las dimensiones que reflejan un mayor impacto en la población. La

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



atención oportuna a estos aspectos permitirá fortalecer el bienestar laboral, reducir la aparición de síntomas asociados a estrés y mejorar las condiciones de trabajo para todos los grupos ocupacionales de la Entidad.

Diagnóstico 2025 - Teletrabajo:

Desde años anteriores, la Secretaría Distrital de Hacienda ha venido implementando la modalidad de teletrabajo, permitiendo a los servidores y servidoras el desarrollo de sus funciones desde fuera de las instalaciones físicas de la Entidad, bajo condiciones previamente establecidas. Esta estrategia laboral ha permitido identificar buenas prácticas, así como retos y oportunidades de mejora en su aplicación.

Durante la vigencia 2025, se tramitaron un total de **411 acuerdos de voluntariedad** en las diferentes modalidades de teletrabajo contempladas por la Entidad, lo que evidencia el alcance y la consolidación de esta modalidad al interior de la Secretaría, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión institucional, la promoción del bienestar de los servidores y servidoras y la optimización de recursos, manteniendo el equilibrio entre la flexibilidad laboral y el cumplimiento eficiente de los objetivos misionales.

En este contexto, la Política de Teletrabajo adoptada mediante la Resolución No. 000231 de 2024 fue prorrogada a través de la Circular Interna No. DGC-000009 de septiembre de 2025, garantizando su continuidad para la vigencia 2025-2026. Esta decisión respondió al compromiso institucional de avanzar en la consolidación de entornos laborales más flexibles, modernos y eficientes, en concordancia con las nuevas dinámicas del trabajo, la normatividad nacional vigente y las necesidades del servicio.

En cuanto al comportamiento de la población teletrabajadora durante la vigencia 2025, el mes con mayor número de teletrabajadores fue marzo, con **891 servidores**, mientras que el mes con menor participación fue diciembre, con **848 teletrabajadores**.

De acuerdo con los lineamientos establecidos, los acuerdos de voluntariedad sustentados en recomendaciones médico-laborales se mantuvieron vigentes conforme al término de la recomendación emitida y validada por el médico ocupacional de la IPS contratada por la Entidad, reiterando la directriz de actualización de dichas recomendaciones antes de la finalización del período autorizado. Así mismo, los servidores y servidoras que requirieron modificar las condiciones pactadas en su acuerdo de voluntariedad, tales como cambio de domicilio o ajuste en los días autorizados para teletrabajo, realizaron la correspondiente actualización del documento.

Cabe resaltar que, aunque algunos/as servidores/as contaban con tres (3) días de teletrabajo suplementario sustentados en recomendaciones médico-laborales, una vez cumplida la vigencia de los respectivos acuerdos, estos fueron finalizando y los/as servidores/as se acogieron progresivamente a la modalidad de teletrabajo suplementario vigente, la cual

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9



contempla dos (2) días de teletrabajo en el domicilio y tres (3) días de trabajo presencial en la Entidad, en concordancia con la Resolución No. 000231 de 2024.

Durante el 2025, se llevaron a cabo cuatro (4) reuniones ordinarias y dos (2) reuniones extraordinarias del Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo, en las cuales se analizaron los avances, retos y acciones de mejora del programa.

En este marco, la Entidad aplicó la Encuesta de Satisfacción de la Política de Teletrabajo, estructurada con base en la metodología y los ítems definidos por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, con el propósito de evaluar la percepción de líderes y teletrabajadores frente a la implementación de esta modalidad. La encuesta alcanzó un cubrimiento del 96 % de los convocados, reflejando un alto nivel de participación y representatividad.

Finalmente, a través de la matriz de seguimiento y evaluación del teletrabajador, se realizó el proceso de verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y del desempeño de los teletrabajadores, evaluando cuatro factores clave: cumplimiento de la jornada laboral, disponibilidad y respuesta oportuna, grado de cumplimiento de las actividades asignadas y asistencia a reuniones y actividades presenciales convocadas. Cada ítem fue calificado en una escala de 1 a 10, siendo la calificación final el promedio de los resultados obtenidos. Los servidores que obtuvieron una puntuación entre 8 y 10 continuaron en la modalidad de teletrabajo, mientras que aquellos con un puntaje inferior a 8 retornaron a la modalidad presencial por un período de un (1) año, en aplicación del principio de reversibilidad.

MARCO LEGAL

El marco de referencia legal para el campo de aplicación en Seguridad y salud en el Trabajo y del sistema integrado de Gestión, se encuentra en el siguiente listado, y para mayor apoyo se cuenta con el normograma de la Entidad (ver en intranet).

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991- Artículo 48, el cual señala que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio
- ✓ Ley 9ª de 1979: establece la obligación de contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los establecimientos de trabajo. Se aplica el título III, del artículo 80 al 154.
- ✓ Ley 1523 de 2012: por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y estableció el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto Nacional 1072 de 2015: por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

- ✓ Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ✓ Resolución 2764 de 2022, expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución SDH-000231 de 2024 “Por la cual se Adopta la Política Interna de Teletrabajo y los lineamientos para su implementación en la Secretaría Distrital de Hacienda”.

OBJETIVO ESTRATEGICO

Excelencia Organizacional - Modernizar la gestión institucional y promover el fortalecimiento de una cultura de excelencia y servicio.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar actividades orientadas a promover, actualizar y mejorar las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda, con el fin de fortalecer los programas de gestión enfocados en la mitigación de riesgos, prevención de accidentes, enfermedades laborales y atención a Emergencias, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Monitorear e intervenir de manera permanente los factores de riesgo psicosocial identificados como fuente de riesgo, con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo y promover la salud y el bienestar integral de los servidores y contratistas de la Entidad.
2. Promover estilos de vida saludables y entornos laborales favorables en los servidores de la entidad, mediante acciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad.
3. Reducir el impacto de los factores de riesgo asociados a la aparición de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME), mediante la implementación de estrategias de promoción, prevención e intervención en salud, dirigidas a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Hacienda.
4. Fortalecer el proceso de inscripción, autorización, evaluación y seguimiento de los servidores que solicitan la modalidad de teletrabajo, garantizando el cumplimiento de los criterios técnicos, organizacionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, y promoviendo la eficiencia administrativa e institucional.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, inicia desde el ingreso de los servidores y contratistas, el seguimiento a sus condiciones de salud, revisión de su entorno laboral y promoción de hábitos saludables, aplica y está dirigido a todos los servidores públicos y contratistas de la Entidad, que realizan sus labores en las diferentes sedes, dependencias, áreas y lugares al interior y exterior de la Entidad en los cuales deben llevar a cabo las actividades laborales de la SDH.

ACCIONES ESPECIFICAS

1. Promover, actualizar y mejorar las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda, con el fin de fortalecer los programas de gestión enfocados en la mitigación de riesgos, prevención de accidentes, enfermedades laborales y atención a Emergencias, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables.

Para el desarrollo del cumplimiento de esta acción estratégica enfocada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se deben contemplar acciones en las siguientes temáticas:

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS.

Identificar los diferentes peligros con los que cuenta la Entidad, con el fin de minimizar la ocurrencia de eventos no deseados como accidentes de trabajo, enfermedades laborales, u otros, que puedan afectar a sus servidores/as públicos/as, contratistas y visitantes, equipos, maquinas e instalaciones de la entidad; todo lo anterior enmarcado en acciones de mejora continua en pro del SG-SST.

Actividades de Implementación: La gestión de peligros y riesgos se realizará con la realización de diversas actividades como:

- Identificación de Peligros, evaluación y Valoración de los riesgos.
- Inspecciones.
- Reporte, investigación, y seguimiento de los incidentes y accidentes de trabajo.
- Mediciones ambientales.
- Programas, instructivos, y demás documentos específicos del proceso de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos: Es una estrategia metodológica que permite recopilar, analizar, organizar de forma sistemática los datos relacionados con la identificación, localización, valoración y priorización de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo existentes en el ambiente laboral, permitiendo su actualización periódicamente, con el fin de planificar las medidas de prevención y control más convenientes y adecuadas. Es por ello que se acoge la metodología GTC 45 (Guía Técnica Colombiana) versión 2012, guía que proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, hoy en día seguridad y salud en el trabajo.

Inspecciones de Seguridad: La inspección es un método mediante cual se desarrolla de manera organizada y en forma periódica, revisiones de las instalaciones, equipos, herramientas, mobiliario, entre otros; con la finalidad de determinar condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo.

Mediciones Ambientales: El monitoreo ambiental de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral se realizará según las prioridades en factores de riesgo higiénicos físicos y químicos identificados como ruido, iluminación, material particulado, entre otros.

Gestión de Amenazas (planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias- PPPRE): Teniendo en cuenta el marco legal nacional para la prevención y atención de desastres, se establecen las herramientas, mecanismos y metodologías con el fin de desarrollar un conjunto de normas, procedimientos Administrativos y Operativos destinados a prevenir y controlar en forma oportuna y adecuada las situaciones de riesgo de la entidad; dado lo anterior se establece un PPPRE general de la Entidad.

GESTIÓN DE LA SALUD.

Promocionar y Promover la salud de todos los servidores/as públicos/as, contratistas y visitantes de la Entidad, para prevenir las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo relacionados con los riesgos de la actividad definida en la Secretaría, generando una cultura organizacional enfocada al autocuidado y al servicio al cliente.

Exámenes Médicos Ocupacionales:

Para el año 2026 se tiene estimado que la periodicidad de los exámenes periódicos será de dos años; sin embargo, para los cargos de mayor riesgo se mantendrá la periodicidad anual, al igual que en los casos particulares de salud que lo requieran.

Seguimiento Casos de Enfermedad Común: Seguimiento a Casos de enfermedad Común: A través del registro de incapacidades y el informe de ausentismo, se realizará seguimiento a los casos de enfermedad común, incapacidad superior a 120 días, con el fin de adelantar los trámites necesarios para emitir los conceptos de rehabilitación de EPS y de

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

las calificaciones de pérdida de capacidad laboral a los que haya lugar. Adicionalmente, se realizará seguimiento a: los casos de incapacidad iguales o superior a 30 días y se remitirán a evaluación médica post incapacidad; los casos de auto reporte de condición de salud grave o catastrófica, con el fin de verificar que la condición de salud identificada no interfiera en el normal desarrollo de las funciones del colaborador o se vea agravada por factores de riesgo propios de la labor.

Mesas Laborales - Reporte, Investigación y Seguimiento de la Enfermedad Laboral: Cuatrimestralmente se realiza seguimiento de los casos calificados como enfermedad laboral con el propósito de verificar y realizar seguimiento a su estado de salud.

Este proceso tiene el objetivo de conocer las condiciones de trabajo que pueden estar asociadas a la aparición de enfermedad laboral, establecer medidas preventivas y correctivas encaminadas a disminuir la prevalencia e incidencia de enfermedad laboral en la entidad y realizar seguimiento a los casos identificados en aras de conocer pérdidas de capacidad laboral y garantizar el cumplimiento a las recomendaciones médico laborales para así mantener el más alto grado de salud y bienestar en los colaboradores”.

Sistemas de Vigilancia Epidemiológica: La Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los colaboradores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud como del medio ambiente de trabajo.

La vigilancia epidemiológica de la entidad se implementará de acuerdo con el perfil de condiciones de salud identificado. Actualmente, se cuenta con:

- Vigilancia epidemiológica de salud Musculoesquelética, cuyo objetivo es: “Prevenir los Desórdenes Musculo Esqueléticos -DME derivados de la actividad laboral a través de la identificación, valoración y control de los factores de riesgo y eventos asociados”.
- Vigilancia epidemiológica para la prevención de riesgo psicosocial, cuyo objetivo es: “Gestionar los factores de riesgo psicosocial para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas, minimizando el nivel de riesgo encontrado en las condiciones Intralaborales y los niveles de Estrés”.

PROGRAMA PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL 2026

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646 de 2008, Artículo 5°).

Es en esta dinámica de permanente y compleja interacción y bajo ciertas circunstancias, que los diferentes aspectos mencionados pueden constituir un factor de riesgo psicosocial, permitiendo identificar efectos negativos en la salud de la población trabajadora o en las condiciones laborales. No obstante, en el ámbito laboral también se identifican condiciones que promueven la salud y el bienestar de las personas, constituyendo factores protectores.

Ahora bien, el efecto más conocido en las personas por la exposición a estos factores de riesgo se denomina estrés. concepto definido en la Resolución 2646 de 2008 como “respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales”. El estrés se considera entonces, como un efecto complejo que puede contribuir al desarrollo o potencialización de algunas enfermedades.

Bajo esta perspectiva, la Secretaría Distrital de Hacienda implementa el Programa para la Gestión del Riesgo Psicosocial, con el fin de mantener ambientes laborales positivos que favorezcan la salud física y mental de los colaboradores, la dinámica de los equipos de trabajo y los procesos de la Entidad.

Objetivo

Monitorear e intervenir de manera permanente los factores de riesgo psicosocial identificados como fuente de riesgo, con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo y promover la salud y el bienestar integral de los servidores y contratistas de la Entidad.

Actividades de evaluación y valoración del riesgo psicosocial

En la vigencia 2025 se realizó el Estudio de Factores Psicosociales de la Entidad, mediante el cual se identificaron aquellos aspectos que pueden constituir un factor de riesgo y por tanto tener efectos negativos en la salud de la población trabajadora o en las condiciones laborales.

Con base en los resultados del mencionado estudio, para la presente vigencia se generan los informes descriptivos y estadísticos y se realiza la socialización de estos a las diferentes dependencias de la Entidad.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Actividades de Promoción y Prevención

Las actividades orientadas a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad están definidas como estrategias transversales a todo el componente de Medicina Preventiva y del Trabajo, en el cual se encuentra inmerso el Programa para la Gestión del Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta que constituyen acciones psicoeducativas que buscan fomentar estilos de vida saludables, la detección temprana de enfermedades y la gestión de los factores de riesgo, con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores y evitar afectaciones mayores en el mediano y largo plazo.

Estas actividades están dirigidas a todos los servidores y contratistas de la entidad en modalidad tanto presencial como virtual, teniendo en cuenta que la Secretaría cuenta con servidores en modalidad de teletrabajo.

Temáticas por desarrollar:

- Salud mental
- Acoso laboral
- Acoso sexual laboral
- Gestión del estrés
- Gestión emocional
- Convivencia laboral

Actividades de Intervención

Intervención Grupal

Es la intervención orientada a las dependencias de la entidad, incluye acciones dirigidas puntualmente a individuos (ej.: jefaturas, líderes) y/o al equipo de trabajo, así como acciones conjuntas. Consiste en un modelo de consultoría organizacional que inicia con la evaluación en profundidad de los factores de riesgo psicosocial y los factores protectores identificados, derivando un plan de intervención específico para el grupo.

Criterios para definir las dependencias a intervenir:

- Dependencias con resultado en la evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025 en niveles de percepción Alto – Muy Alto de las condiciones intralaborales.
- Dependencias afectadas de manera directa en la vigencia 2025 por el cambio en la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Solicitudes de intervención realizadas por las jefaturas de las dependencias.

Intervención Individual

Las acciones de intervención individual incluyen espacios de atención psicosocial, asesoría, acompañamiento y/o seguimiento de casos específicos. La población participante en estas actividades puede provenir de las siguientes fuentes:

- Servidores y contratistas que solicitan el servicio de atención y asesoría psicosocial de manera voluntaria.
- Servidores y contratistas que se encuentren en estado de crisis y requieran un abordaje inicial para suministrar primeros auxilios psicológicos.
- Servidores y contratistas vinculados al Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial (SVE-PS) de la Entidad.
- Solicitudes de apoyo psicosocial realizadas por el Comité de Convivencia Laboral.

Comité de Convivencia Laboral (CCL)

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral (Artículo 6, Resolución 3461 de 2025).

Este comité se encuentra conformado por servidores de la Entidad que, de manera paritaria, representan tanto a la administración como a los funcionarios, quienes se reúnen una vez al mes para cumplir con las funciones y responsabilidades que la normativa les exige. Teniendo en cuenta que su gestión está dirigida a atender los casos de presunto acoso laboral y las situaciones derivadas de los mismos, desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se suministra la asesoría técnica correspondiente:

- Sesiones de asistencia técnica a los integrantes del CCL orientadas a brindar asesoramiento para el desarrollo de acciones de promoción y prevención en el ámbito de la convivencia laboral.
- Actividades psicoeducativas orientadas a brindar formación a los integrantes del CCL en aspectos normativos y psicosociales, con el fin de capacitarlos para el ejercicio de su labor.

Acoso Sexual Laboral

El acoso sexual encierra todas aquellas conductas no deseadas de naturaleza sexual de una persona hacia otra y que se caracteriza por la intimidación y/o humillación de quien lo padece. Se constituye en un tipo de violencia que lleva a la víctima a enfrentar consecuencias negativas que repercuten de manera significativa en su salud psicológica y emocional, con efectos en su desarrollo e interacción social.

La Organización Internacional para el Trabajo – OIT, en el Convenio 190 enmarca el acoso sexual con un enfoque preventivo en su abordaje, superando la perspectiva meramente sancionatoria o punitiva. En Colombia, el Congreso de la República mediante la Ley 2365 de 2024, adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior.

El acoso laboral y en particular, el acoso sexual laboral constituye en factor de riesgo psicosocial importante con efectos negativos en las personas a nivel físico, mental y social. En este sentido, se implementan acciones orientadas a la prevención y atención de éste:

- Divulgación de la Política para la prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Aprobación e implementación del Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual y por Razones de Género en el Ámbito Laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Actividades psicoeducativas orientadas a la población en general de la SDH para la sensibilización y apropiación del tema.
- Actividades psicoeducativas orientadas a brindar formación a los equipos designados para la atención de casos, con el fin de capacitarlos para el ejercicio de su labor.

Evaluación y Seguimiento:

Nombre	Indicador de Cobertura - Intervención Grupal
Propósito	Establecer la proporción de dependencias que participan en las actividades del programa.
Fórmula	$\frac{\# \text{ dependencias que participan en las actividades}}{\text{Total dependencias objetivo de las actividades}} \times 100$
Población Objetivo	Dependencias que cumplen criterios para intervención grupal.
Meta	80%

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Nombre	Indicador de Cobertura - Intervención Individual
Propósito	Establecer la proporción de colaboradores vinculados al SVE-PS, que participan en las actividades de este.
Fórmula	$\frac{\# \text{ colaboradores que participan en las actividades}}{\text{Total colaboradores vinculados al SVE-PS}} \times 100$
Población Objetivo	Colaboradores vinculados al Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial (SVE-PS)
Meta	85%

HIGIENE Y CONTROL DE RIESGOS EN AMBIENTES DE TRABAJO

Higiene Laboral se refiere a las políticas y procedimientos que abordan los diversos aspectos que pueden afectar la salud y el bienestar de los colaboradores en sus lugares de trabajo se refiere a las prácticas y medidas adoptadas para garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de riesgos para los trabajadores. Sin embargo, es algo que muchas veces se pasa por alto. Por eso, si estás buscando la forma de promover un ambiente laboral favorable, en el que todos los empleados puedan desarrollar sus tareas de manera segura y eficiente, Por lo tanto, es fundamental para prevenir enfermedades ocupacionales, lesiones y accidentes laborales, y promover un ambiente laboral favorable, en el que los empleados puedan desarrollar sus tareas de manera segura y eficiente.

La higiene en el trabajo se compone de diferentes elementos que abordan los diversos aspectos que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, tales como:

1. Control De Agentes Físicos

Los agentes físicos son factores presentes en el entorno laboral que pueden causar daño a los trabajadores. Esto incluye el ruido, la temperatura, la iluminación, las vibraciones y la radiación.

El control de estos agentes implica la implementación de medidas como el empleo de protectores auditivos para el ruido, el mantenimiento de condiciones climáticas adecuadas, el uso de iluminación natural y artificial idónea, y la utilización de herramientas adecuadas y amortiguadores de vibración para prevenir vibraciones perjudiciales. Por supuesto, también hablamos de la protección contra radiación ionizante y no ionizante.

2. Control De Agentes Químicos

Tal como lo indica su nombre, son sustancias tóxicas y peligrosas presentes en el ambiente laboral que pueden causar daño a los trabajadores.

El control de estos implica la identificación de sustancias peligrosas a través de fichas de seguridad y etiquetado adecuado, el uso de equipos de protección personal como guantes, máscaras y gafas de seguridad, y la implementación de sistemas de ventilación y extracción para prevenir la inhalación de productos químicos.

3. Control De Agentes Biológicos

Estos son microorganismos que pueden causar enfermedades en los trabajadores. Incluye virus, bacterias y hongos.

El control de estos agentes implica la consciencia sobre las enfermedades transmitidas por microorganismos, el uso de equipos de protección personal como batas, guantes, mascarillas y gafas de seguridad, y la promoción de la higiene personal y buenas prácticas como el lavado de manos frecuente y el correcto manejo de desechos.

4. Prevención De Accidentes

La prevención de accidentes es esencial para garantizar la seguridad de los trabajadores en el entorno laboral.

Esto implica identificar riesgos mediante análisis de seguridad y evaluación de riesgos, señalar con letreros y advertencias de seguridad, capacitación en primeros auxilios para responder a emergencias y usar equipos de protección personal como cascos, guantes, botas y gafas de seguridad.

5. Protección De La Salud Y Bienestar De Los Trabajadores

La higiene en el trabajo es fundamental para garantizar la salud y el bienestar de los colaboradores en sus lugares de trabajo. Al reducir la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos dañinos, se minimiza el riesgo de enfermedades ocupacionales y se promueve un ambiente laboral más seguro y saludable.

PROGRAMA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

El Programa de Elementos de Protección Personal (E.P.P.) de la Entidad es una medida fundamental dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientada a la prevención y mitigación de los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los/las servidores/as públicos/as y contratistas durante el desarrollo de sus funciones; en este sentido, los Elementos de Protección Personal actúan como la última barrera de protección, reduciendo la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y afectaciones a la salud de los/las servidores/as.

La implementación del Programa de E.P.P. permite garantizar que los elementos suministrados sean adecuados al riesgo identificado, cuenten con estándares de calidad y sean utilizados de manera correcta y oportuna. Así mismo, fortalece la cultura de autocuidado y responsabilidad, mediante la sensibilización sobre el uso, mantenimiento y reposición de dichos elementos.

Adicionalmente, este programa da cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas aplicables, asegurando que la Entidad adopte medidas preventivas que salvaguarden la integridad física y mental de su talento humano.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

En conclusión, el Programa de Elementos de Protección Personal es una herramienta esencial para la protección de la vida, la salud y el bienestar de los/las servidores/as, contribuyendo al desarrollo seguro de las actividades laborales, a la disminución de la siniestralidad laboral y al fortalecimiento del compromiso institucional con ambientes de trabajo seguros y saludables.

Objetivo:

Fortalecer la gestión integral del Programa de Elementos de Protección Personal (EPP) en la Entidad, asegurando la correcta selección, suministro, uso y mantenimiento de los elementos, con el fin de prevenir riesgos laborales y garantizar la protección de la salud y seguridad de los servidores y contratistas.

Actividades del Programa:

Actualizar el Programa de EPP conforme a la normatividad vigente y necesidades identificadas.

Revisar y actualizar la matriz de EPP según los riesgos presentes en cada área o cargo.

Implementar controles para la reposición oportuna de los EPP.

Ejecutar campañas de sensibilización sobre la importancia del uso correcto y cuidado de los EPP por medio de infografías.

Meta:

Garantizar la entrega y reposición de elementos de protección personal de manera oportuna según los riesgos identificados.

PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DME

Los desórdenes musculoesqueléticos (DME) constituyen uno de los principales problemas de salud que afectan a la población trabajadora tanto en Colombia como a nivel mundial. De acuerdo con los resultados de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, los factores de riesgo más frecuentemente asociados a las condiciones laborales corresponden a los riesgos ergonómicos, entre los cuales se destacan los movimientos repetitivos, las posturas mantenidas o forzadas, las posturas que generan cansancio o dolor, el trabajo monótono, los cambios en los requerimientos de las tareas, así como la manipulación y el levantamiento de cargas.

Las condiciones ergonómicas desfavorables presentes en el entorno laboral favorecen la aparición de alteraciones del sistema musculoesquelético, las cuales deben ser abordadas como un fenómeno complejo y multicausal. En este sentido, resulta fundamental la implementación de un Programa de Vigilancia Epidemiológica que permita identificar de manera temprana los efectos de la exposición a dichos factores de riesgo en trabajadores aparentemente sanos, con el fin de prevenir la progresión hacia enfermedades laborales.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

La vigilancia epidemiológica se constituye, entonces, en una estrategia sistemática orientada a la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo que pueden ocasionar enfermedades laborales. Este proceso requiere de un sistema de información organizado que facilite la toma de decisiones oportunas para el control y mitigación de los riesgos, a partir de la evaluación de las condiciones de trabajo y del estado de salud de los trabajadores.

Objetivo General

Reducir el impacto de los factores de riesgo asociados a la aparición de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME), mediante la implementación de estrategias de promoción, prevención e intervención en salud, dirigidas a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Hacienda.

Objetivos Específicos

- ❖ Caracterizar la problemática de los desórdenes musculoesqueléticos en la entidad, a través del análisis de información preliminar que permita la conformación de Grupos de Exposición Similar (GES) y oriente la priorización de las intervenciones.
- ❖ Implementar mecanismos de intervención sobre los factores de riesgo identificados, que contribuyan a la minimización de las condiciones laborales de riesgo y a la disminución de la incidencia de los DME en la población trabajadora.
- ❖ Desarrollar actividades de promoción, prevención, educación y sensibilización dirigidas tanto a la población trabajadora como a la alta gerencia, orientadas al control de los riesgos derivados de la exposición a factores asociados a la aparición de DME.

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN DME

- ❖ Inspecciones ergonómicas de puestos de trabajo:

La Ergonomía en el lugar de trabajo se refiere al diseño adecuado de los espacios y equipos de trabajo para garantizar la comodidad y la seguridad de los trabajadores. Esto implica la adecuada distribución de los muebles y equipos, el uso de mobiliario ergonómico como sillas y escritorios ajustables, así como el uso de teclados y monitores de altura ajustable.

Se realiza inspecciones ergonómicas bajo lista de chequeo a los puestos de trabajo en oficina, con el propósito de generar recomendaciones relacionadas con el diseño y la organización del puesto de trabajo, la adopción de una adecuada actitud postural (recomendaciones vía correo electrónico) y la verificación y entrega según necesidad de elementos ergonómicos de oficina. Estas actividades se desarrollarán durante el primer trimestre del 2026 con apoyo de la ARL positiva y en coordinación con la Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección de Informática y Tecnología.

Las revisiones ergonómicas de teletrabajo se realizarán el tercer trimestre del 2026, con el propósito de validar las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo adaptados en los domicilios de los servidores.

❖ **Caracterización de la población con riesgo de DME:**

Identificación y caracterización de servidores con posible presencia de DME, utilizando como insumos los resultados de los exámenes médicos ocupacionales periódicos y los registros de incapacidades de origen osteomuscular. Esta actividad se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2026.

❖ **Escuelas terapéuticas de prevención:**

Implementación de escuelas terapéuticas dirigidas a servidores que presenten sintomatología osteomuscular o cuenten con diagnóstico médico relacionado con el sistema musculoesquelético, con el objetivo de brindar herramientas para el manejo del dolor, la prevención de su progresión y la promoción del autocuidado. Asimismo, se abordarán recomendaciones y estrategias para la prevención de posibles DME durante la jornada laboral. Estas actividades se desarrollarán trimestralmente durante del año 2026.

Meta:

Intervenir el 100% de los servidores identificados con riesgo alto en la caracterización.

PROGRAMA ESTILOS DE VIDA Y ENTORNO SALUDABLES

El Programa de Estilos de Vida y Entornos Saludables se implementa como una estrategia de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, orientada a la intervención de los principales factores de riesgo cardiovascular, metabólico, visual y de hábitos no saludables identificados en la población trabajadora.

La presencia de estas condiciones de salud impacta no solo el bienestar físico de los servidores, sino también su calidad de vida, desempeño laboral y desarrollo del proyecto de vida personal y profesional. Por ello, el programa integra acciones educativas, de seguimiento y sensibilización que promueven el autocuidado y la adopción de hábitos saludables como decisiones conscientes y sostenibles en el tiempo.

Así mismo, el seguimiento a las condiciones de salud y al cumplimiento de recomendaciones médico-laborales contribuye a la prevención de enfermedades prevenibles, a la reducción del ausentismo laboral y al fortalecimiento de entornos laborales saludables, en coherencia con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los objetivos institucionales de bienestar.

Objetivo General

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Promover estilos de vida saludables y entornos laborales favorables en los servidores de la entidad, mediante acciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad. Componentes del programa:

- **Cardiometabólico:** Educación, sensibilización y seguimiento a factores de riesgo cardiovascular y metabólico.
- **Visual:** Prevención de alteraciones visuales mediante ergonomía visual, pausas activas y promoción del cuidado visual.
- **Hábitos saludables:** Fomento del autocuidado, la actividad física, la alimentación saludable y el cumplimiento de políticas institucionales de no alcohol, tabaquismo y farmacodependencia. Sensibilización y educación en salud menstrual y fechas conmemorativas en salud
- **Riesgo biológico:** Prevención de la exposición a agentes biológicos mediante educación, promoción de medidas de higiene, bioseguridad, autocuidado, vacunación según riesgo.

Estrategias principales:

Jornadas educativas, campañas de sensibilización, difusión de información preventiva, promoción de medidas de bioseguridad, seguimiento a servidores con hallazgos en exámenes médicos ocupacionales y Verificación del cumplimiento de recomendaciones médico-laborales.

Meta

Implementar durante la vigencia del programa acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en los servidores de la entidad, a través de jornadas educativas, campañas de sensibilización, difusión de información preventiva y seguimiento a factores de riesgo cardiometabólicos, visuales, de hábitos saludables y riesgo biológico, logrando una cobertura mínima del 80% de los servidores, así como la verificación del cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales derivadas de los exámenes médicos ocupacionales.

PROGRAMA DE TELETRABAJO 2026

La implementación, consolidación y continuidad de la modalidad de teletrabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda constituye una herramienta estratégica de alto impacto para el fortalecimiento de la gestión institucional. Esta modalidad, además de aportar significativamente a la modernización de las prácticas laborales, al promover entornos flexibles, eficientes y centrados en el bienestar integral de los servidores y servidoras públicas, optimiza el uso de los recursos físicos, tecnológicos y operativos de la Entidad y favorece la calidad de vida al mejorar los tiempos de desplazamiento, disminuir factores de

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

riesgo asociados a la movilidad y aportar a la sostenibilidad ambiental mediante la reducción de emisiones contaminantes.

El teletrabajo facilita la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, factores que inciden positivamente en la salud física y mental del talento humano. Adicionalmente, ofrece alternativas funcionales para la adaptación a condiciones particulares de salud y situaciones especiales debidamente justificadas, garantizando la inclusión laboral y la continuidad del servicio sin afectar la productividad.

De esta forma, el teletrabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda no constituye únicamente un esquema laboral alterno, sino una estrategia de salario emocional que aporta a la motivación, el sentido de pertenencia y la permanencia de los colaboradores. Además, refuerza una cultura basada en la confianza, la responsabilidad, el trabajo por resultados y la corresponsabilidad entre servidor y entidad, generando beneficios tangibles tanto para el colaborador como para la organización.

Objetivo General

Fortalecer el proceso de inscripción, autorización, evaluación y seguimiento de los servidores que solicitan la modalidad de teletrabajo, garantizando el cumplimiento de los criterios técnicos, organizacionales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, y promoviendo la eficiencia administrativa e institucional.

Alcance

El Programa de Teletrabajo aplica a todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Hacienda que desempeñen cargos definidos como teletrabajables y cumplan con los requisitos definidos en la Resolución SDH – 231 del 3 de septiembre de 2024. La adopción de la modalidad se realizará de manera voluntaria y en acuerdo con el jefe inmediato, garantizando la compatibilidad entre funciones, responsabilidades y necesidades del servicio.

Actividades del programa

- Inscripción, revisión, validación y autorización de solicitudes para la modalidad de teletrabajo.
- Seguimiento y verificación de las condiciones del puesto de trabajo del teletrabajador.
- Diseño, actualización y socialización del reglamento interno del Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo.
- Realización periódica de sesiones del Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo para análisis, decisiones y seguimiento.
- Actualización continua de la Política y Protocolos de Entendimiento en Teletrabajo, de acuerdo con la evolución normativa y operativa.
- Socialización y difusión institucional de la Política y Protocolos de Teletrabajo.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

- Seguimiento semestral al desempeño, condiciones y funcionamiento de la modalidad en los servidores autorizados.
- Evaluación anual de la Política mediante encuestas y análisis de indicadores de gestión.
- Ejecución de capacitaciones, material pedagógico e infografías que fortalezcan habilidades y competencias clave para el desempeño en teletrabajo.

Meta

- Garantizar el trámite y gestión del 100% de las solicitudes recibidas de teletrabajo.

Todas las actividades anteriores enfocadas a las modalidades de Teletrabajo y Presencialidad que en la actualidad la Entidad tiene implementada.

2. Promover el uso de las plataformas digitales de la ARL Positiva que ofrezcan acompañamiento en salud mental, hábitos saludables y bienestar emocional.

Nuestra ARL Positiva cuenta con herramientas tecnológicas innovadoras que nos permitirán alcanzar la acción estratégica de promover el uso de plataformas digitales orientadas al acompañamiento en salud mental, hábitos saludables y bienestar emocional.

Positiva Compañía de Seguros S.A. ha desarrollado el primer proyecto país de Educación 4.0 en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), incorporando simuladores de realidad virtual inmersiva con integraciones hápticas para capacitación y entrenamiento kinestésico. Estas soluciones están diseñadas para fortalecer competencias en prácticas seguras, fomentar la cultura preventiva y contribuir al bienestar integral.

Además, la ARL ofrece metodologías disruptivas y recursos digitales a través de tres líneas de acción:

- Positiva Acompaña: Programas de acompañamiento en salud mental y bienestar emocional.
- Positiva Educa: Cursos virtuales, microlearning con Posiplay, comunidades de aprendizaje y herramientas lúdicas para reforzar hábitos saludables.
- Positiva Comunica: Estrategias de comunicación que promueven la cultura de autocuidado y prevención.

El modelo “Positivamente Saludable” de la ARL Positiva, incluye acompañamiento psicosocial, evaluación de factores de riesgo, programas de formación, apoyo emocional y herramientas digitales como Psicobox para el seguimiento y análisis de condiciones psicosociales. La participación de los trabajadores en estas acciones no solo fortalece su bienestar emocional y resiliencia, sino que también contribuye a mejorar el clima laboral, reducir factores de estrés, prevenir afectaciones asociadas a la salud mental y cumplir con

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

los requerimientos normativos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, potenciando así la productividad y el equilibrio entre la vida personal y laboral dentro de la Entidad.

Estas plataformas y recursos digitales son una oportunidad para que todos los servidores accedan a contenidos prácticos, flexibles y orientados a la protección de la salud física y mental, contribuyendo al cumplimiento de nuestro SG-SST y al fortalecimiento del bienestar laboral.

3. Diseñar e Implementar un programa integral de pausas activas. (Presenciales y usos de las TIC)

La Estructuración, implementación y seguimiento del Programa de Pausas Activas, se desarrolla mediante la socialización de la normatividad vigente y la sensibilización sobre la importancia de su realización durante la jornada laboral. La actividad contempla el desarrollo y ejecución de pausas activas personalizadas dirigidas a servidores de la Secretaría Distrital de Hacienda que presenten sintomatología diagnosticada, así como la realización de pausas activas grupales en las diferentes áreas de la entidad.

Introducción

El Programa Integral de Pausas Activas tiene como propósito promover el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores mediante la implementación sistemática de actividades breves que interrumpen la rutina laboral, disminuyen la fatiga, previenen lesiones osteomusculares y fortalecen la salud psicológica.

Este programa se fundamenta en la necesidad de equilibrar las exigencias laborales con estrategias de autocuidado que impacten positivamente la productividad, el clima laboral y el rendimiento individual.

Objetivos

Objetivo General

Fomentar hábitos saludables a través de pausas activas físicas y mentales que contribuyan a la prevención del riesgo psicosocial, la reducción del estrés y la mejora del desempeño laboral.

Objetivos Específicos

- Disminuir la tensión muscular generada por posturas prolongadas.
- Incrementar la movilidad articular y la circulación sanguínea.
- Reducir el estrés, la fatiga y la carga mental asociada al trabajo.
- Promover la concentración, la creatividad y la atención sostenida.
- Generar una cultura de autocuidado y responsabilidad sobre la salud laboral.

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Alcance

El programa está dirigido a todos los trabajadores de la entidad, incluyendo personal administrativo, operativo, directivo, teletrabajadores y contratistas, adaptándose a los diferentes tipos de jornada y modalidades de trabajo.

Lineamientos Generales

- Las pausas activas estarán orientadas de acuerdo con las funciones o actividades que desarrollan los servidores.
- Las pausas activas tendrán una duración entre 7 y 12 minutos, de 1 a 2 veces al día, según las características de la labor.
- Serán guiadas por personal con conocimientos en bienestar laboral o mediante sesiones digitales previamente diseñadas.
- Podrán desarrollarse de forma grupal o individual, presencial o virtual.

Adicionalmente, se realizará el envío y divulgación de material educativo, como infografías y videos instructivos, que faciliten la correcta ejecución de las pausas activas. Estas acciones se desarrollan como estrategia preventiva orientada a la reducción del riesgo identificados en los ambientes laborales y a la promoción del autocuidado y la salud integral de los trabajadores, durante el año 2026.

CALENDARIO O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la adecuada y oportuna ejecución tanto de las actividades propias de la gestión del equipo de la Subdirección del Talento Humano - SST, así como las contempladas en el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecen cronogramas de trabajo así:

Los cronogramas del SG-SST son anexos de Excel, nombrados a continuación:

- Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
(Promover, actualizar y mejorar las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda, con el fin de fortalecer los programas de gestión enfocados en la mitigación de riesgos, prevención de accidentes, enfermedades laborales y atención a Emergencias, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables.)
- Plan de Uso de Plataformas Digitales de la ARL Positiva.
(Promover el uso de las plataformas digitales de la ARL Positiva que ofrezcan acompañamiento en salud mental, hábitos saludables y bienestar emocional.)

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

- Programa integral de pausas activas.
(Diseñar e Implementar un programa integral de pausas activas. (Presenciales y usos de las TIC).)

INDICADORES DE EVALUACIÓN / SEGUIMIENTO

Estrategia	Indicador	Formula	Meta
1. Promover, actualizar y mejorar las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo en la Secretaría Distrital de Hacienda, con el fin de fortalecer los programas de gestión enfocados en la mitigación de riesgos, prevención de accidentes, enfermedades laborales y atención a Emergencias, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables	Nivel de ejecución del cronograma del Plan Anual de Trabajo del SG-SST	Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100	100% de ejecución del cronograma de trabajo
2. Promover el uso de las plataformas digitales de la ARL Positiva que ofrezcan acompañamiento en salud mental, hábitos saludables y bienestar emocional.)	Porcentaje de Sensibilización de las plataformas digitales de la ARL Positiva.	Sensibilizaciones desarrolladas / Sensibilizaciones programadas*100	100% de Sensibilizaciones.
3. Diseñar e Implementar un programa integral de pausas activas. (Presenciales y usos de las TIC	Nivel de ejecución del cronograma del Plan de Pausas Activas.	Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100	100% de ejecución del cronograma de trabajo

PRESUPUESTO / PROVISIÓN DE RECURSOS

Producto o Servicio	Presupuesto Asignado
2 Servicios profesionales 2 Psicólogos especializados en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de Hacienda.	\$ PAA 2026 44.746.470
Servicios técnicos 2 Tecnólogas de SST en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de Hacienda.	\$ PAA 2026 26.028.872

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

Producto o Servicio	Presupuesto Asignado
Servicios profesionales 1 Enfermera en medicina preventiva del trabajo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de Hacienda.	PAA 2026 \$ 22.022.525
Servicios profesionales 1 Fisioterapeuta en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Osteomuscular y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de Hacienda.	PAA 2026 \$ 22.022.525
revisión, mantenimiento, recarga y reposición de extintores contra incendio.	\$ 24.482.000
Exámenes Médicos o Evaluaciones Medicas Ocupacionales y Complementarias	\$ 130.000.000
Elementos de protección personal	\$ 37.460.000
Elementos e insumos para atender emergencias, primeros auxilios, dotar los botiquines y calibrar equipos biomédicos de la Secretaría Distrital de Hacienda.	\$ 21.824.000
Elementos ergonómicos para los puestos de trabajo	\$ 25.994.000

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- ✓ **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas, culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador de la empresa usuaria cuando se trate de servidores (as) de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012 Artículo 3)
- ✓ **ACTIVIDAD NO RUTINARIA:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- ✓ **ACTIVIDAD RUTINARIA:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9

- ✓ **AMENAZA:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- ✓ **AUSENTISMO:** Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica (resolución 0312 de 2019 artículo 30)
- ✓ **COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa. (Resolución 2013 de 1986 artículo 10)
- ✓ **CONDICIONES DE SALUD:** El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- ✓ **ENFERMEDAD LABORAL:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideren como laborales, en donde se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, esta será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012 Artículo 4)
- ✓ **EMERGENCIA:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- ✓ **IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- ✓ **INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO:** Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (resolución 1401 de 2007 artículo 3)

- ✓ **INCIDENTE DE TRABAJO:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (resolución 1401 de 2007 artículo 3)
- ✓ **PELIGRO:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- ✓ **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2.)
- ✓ **RIESGOS LABORALES:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. (Decreto 1295 de 1994 artículo 8)
- ✓ **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST):** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de 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 la salud en el trabajo. (Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.4.)
- ✓ **ESTÁNDARES MÍNIMOS – CICLO P.H.V.A. - RESOLUCIÓN 0312 DE 2019:** Lo previsto anteriormente, se decanta mediante la metodología expuesta en la Resolución 312 de 2019, “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, establece las disposiciones y criterios para evaluar la implementación del Sistema de Gestión. Esta norma se desarrolla metódicamente bajo el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y estructuralmente, enmarcado en los 7 grupos de estándares mínimos definidos: 1. Recursos, 2. Gestión integral del sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 3. Gestión de la salud, 4. Gestión de peligros y riesgos, 5. Gestión de amenazas, 6. Verificación del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y 7. Mejoramiento.

COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

En colaboración con la Oficina de Comunicaciones, este plan, una vez aprobado, será publicado en la página web que cuenta la entidad, para que sea de libre consulta.

SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano 2026, se realizará conforme con las instrucciones impartidas por la Oficina Asesora de Planeación.

MARIA DEL PILAR GONZÁLEZ MORENO
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

MARIO ALEXANDER LANZA BUSTOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO
SG-SST
LICENCIA NO. 4101 de 2022

www.haciendabogota.gov.co

Carrera 30 N.º 25-90 - Bogotá, D. C. Código postal: 111311

PBX: (+57) 601 338 50 00 Información: Línea 195

NIT. 899.999.061-9