

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

VIGENCIA 2026

**Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia**

CONTENIDO

1. CONTEXTO	2
2. DIAGNÓSTICOS	4
2.1. Estructura Organizacional	15
2.2. Caracterización Sociodemográfica de los Servidores	16
3. INTRODUCCIÓN	23
4. OBJETIVO DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST	24
5. ALCANCE	24
6. GLOSARIO	24
7. NORMATIVIDAD	28
8. PLAN DE TRABAJO DEL SGSST	28
8.1. Insumos y Prioridades de Planeación 2026	28
8.2. Estructuración del Plan de Trabajo del SGSST	30
8.3. Obligaciones	31
8.4. Recursos	31
8.5. Indicadores	33

1. CONTEXTO

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – SDSCJ se formula como un instrumento estratégico de gestión institucional, orientado a fortalecer de manera integral las capacidades humanas, técnicas, organizacionales y éticas del talento humano, reconociéndolo como el activo estratégico y factor crítico de éxito para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público.

El PETH se estructura en coherencia con el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, adoptado mediante el Acuerdo 927 de 2024, dentro de los Objetivos estratégicos se establecen en el artículo 2 como visión de ciudad a Bogotá como la ciudad del bien-estar, la igualdad de oportunidades y la confianza, sustentada en una administración pública cercana, efectiva, transparente y orientada a resultados, con la ciudadanía como centro de la acción pública y en el artículo 5 “Bogotá avanza en seguridad: Bogotá debe ser una ciudad en la que cada uno pueda vivir sin miedos, y sin necesidades, en donde todos sus habitantes se puedan desplazar tranquilamente en los ámbitos urbano, rural y regional; disfrutar del espacio público, vivir, trabajar y soñar sin restricciones; donde especialmente las mujeres, los niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidad, puedan caminar y moverse sin sentir miedo y no haya espacio para el accionar delincuencia y violento. Para ello, se debe construir una ciudad en la que se respete la vida, la diferencia, la propiedad y donde se construyan y fortalezcan lazos de confianza y convivencia entre las personas, así como entre la ciudadanía y sus instituciones. De esta manera se garantiza el bienestar de las personas y el desarrollo del potencial de la ciudad.”

En ese sentido la Administración Distrital, a través de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, teniendo en cuenta el marco de sus competencias legales, está desarrollando un proyecto con vocación interinstitucional que permita, tal como lo indica el Plan Distrital de Desarrollo, contribuir a la prevención y control de hechos delictivos, el mejoramiento del orden y el fomento de actividades para la apropiación del espacio público, reconociendo de manera explícita que el fortalecimiento del talento humano del Distrito es un factor estratégico indispensable para garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos, el cumplimiento de las metas institucionales y la consolidación de un gobierno que genere credibilidad, legitimidad y confianza ciudadana. Esta apuesta se materializa, entre otros, a través del objetivo estratégico distrital “Bogotá confía en su gobierno”, el cual promueve el desarrollo de capacidades institucionales sólidas, servidores públicos competentes, motivados, íntegros y comprometidos, y una gestión pública basada en la evidencia, la eficiencia, la transparencia y la mejora continua.

De manera particular, el Plan Estratégico de Talento Humano de la SDSCJ se articula directamente con estos objetivos distritales, concibiendo la planeación estratégica del talento humano como un eje habilitador transversal para el logro de los objetivos misionales del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, así como para la implementación efectiva del modelo de gobernanza y de gestión pública propuesto por el Plan Distrital de Desarrollo.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano es entendido como el corazón del modelo, en tanto hace posible la materialización de la misión, la visión y los objetivos estratégicos institucionales. En este sentido, el PETH se consolida como un mecanismo clave de direccionamiento, que orienta la gestión del talento humano a lo largo de todo el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), integrando los principios de mérito, integridad, diálogo social, gestión del conocimiento, innovación y mejora continua.

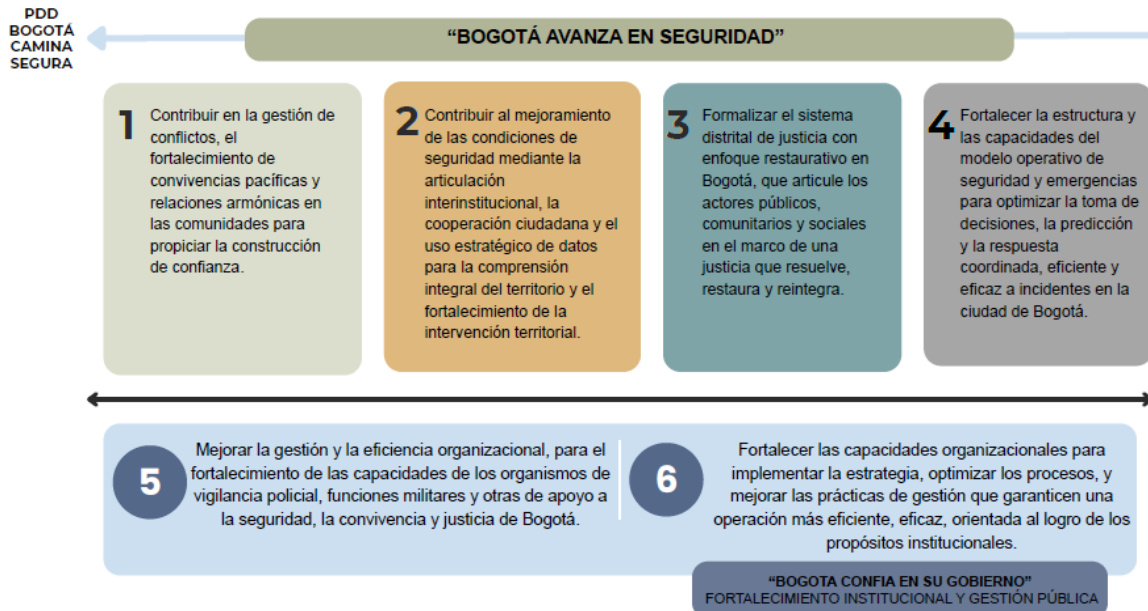
Así mismo, el PETH se soporta en procesos de medición y seguimiento a través de herramientas como el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, los resultados del FURAG, el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) y el Índice de Desempeño Institucional (IDI), lo que permite adoptar decisiones basadas en evidencia, identificar oportunidades de mejora, fortalecer de manera sostenida las capacidades institucionales y las políticas de gestión del talento humano.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en el marco orientador para la formulación e implementación de los planes que lo desarrollan de manera operativa y complementaria: Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales, de forma integrada, buscan:

- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos, en coherencia con la apuesta distrital por el bien-estar y la dignificación del empleo público.
- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, estratégicas y éticas requeridas para responder a los retos complejos de la seguridad, la convivencia y el acceso a la justicia en el territorio.
- Garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y protectores, que salvaguarden la integridad física, mental y social del talento humano y contribuyan a un desempeño sostenible.
- Consolidar una cultura organizacional de alto rendimiento basada en la integridad, el servicio a la ciudadanía, la corresponsabilidad, la confianza institucional y la orientación a resultados.

De esta manera, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia adopta una visión integral del talento humano como activo estratégico del Estado, reconociendo que el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo, el logro de los objetivos estratégicos institucionales y la generación de valor público para la ciudadanía dependen, en gran medida, de contar con servidores públicos capacitados, protegidos, motivados y alineados con los propósitos superiores de la Administración Distrital.

En coherencia con lo anterior, y atendiendo la nueva plataforma estratégica institucional, la Dirección de Gestión Humana orienta sus acciones al cumplimiento del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional: *Fortalecer las capacidades organizacionales para implementar la estrategia, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente, eficaz y orientada al logro de los propósitos institucionales*”, consolidando al Plan Estratégico de Talento Humano como el instrumento estructural que habilita la eficiencia organizacional, el fortalecimiento institucional y la confianza ciudadana.



Fuente: Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia – Dirección de Gestión Humana

Con el propósito de fortalecer las capacidades organizacionales, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente y orientada al logro de los propósitos institucionales, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia estructura sus metas estratégicas de talento humano a partir de tres premisas fundamentales, las cuales actúan como ejes habilitadores del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional.

En este marco, se priorizan las siguientes metas estratégicas:

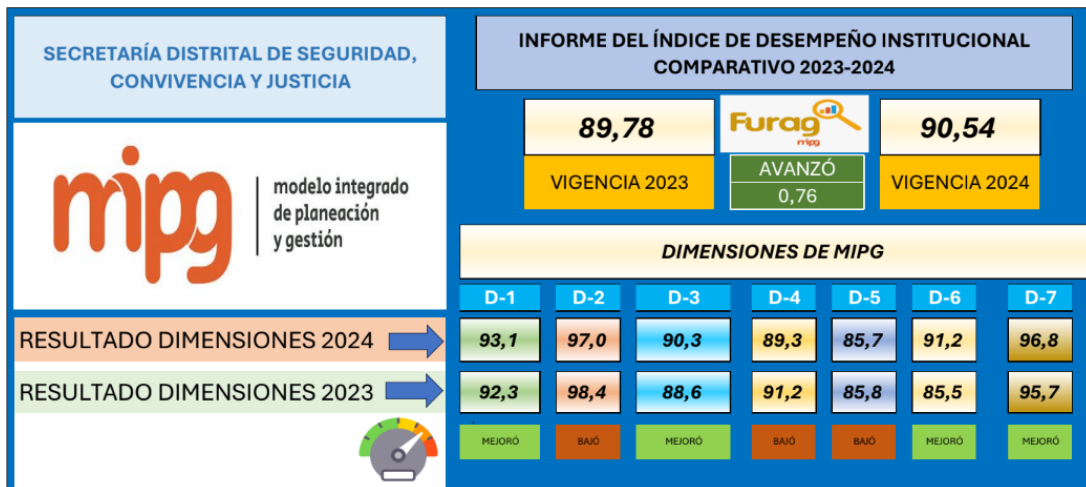
- **Intervenir los resultados de la Medición de Cultura Organizacional realizada en la vigencia 2025**, con el fin de implementar acciones orientadas a fortalecer la cultura institucional enfocada en el servicio y el alto rendimiento.
- **Realizar de manera oportuna y cumpliendo la normatividad vigente, los procesos de selección, evaluación y Vinculación de Candidatos** que conformaran los empleos temporales de la Planta de Personal.
- **Fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano** a través de la ejecución de sus planes operativos, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. DIAGNÓSTICOS

- Resultados FURAG 2024

Los resultados del FURAG 2024 ubican a la Dimensión de Talento Humano en un puntaje de 93,1, manteniéndose en un nivel alto de desempeño y evidenciando la solidez de la gestión estratégica

del talento humano. Aunque se presenta una leve variación frente a 2023, el resultado confirma la estabilidad de las prácticas implementadas y orienta la necesidad de fortalecer el seguimiento y la evaluación de impacto, con el fin de consolidar los avances a través del Plan Estratégico de Talento Humano y los planes operativos asociados.



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024-FURAG

- Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG - FURAG 2025

Teniendo en cuenta la aplicación del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano para la planeación 2026, en la vigencia 2025 se obtuvo un nivel de madurez de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano del 90,8% discriminado con las siguientes puntuaciones para cada uno de sus componentes:



La política registra una calificación de 90,8 puntos sobre 100, lo que exige fortalecer de manera focalizada las acciones a cargo de Talento Humano, a través de la ejecución de los planes estratégicos y operativos, conforme a los resultados que se presentan a continuación:



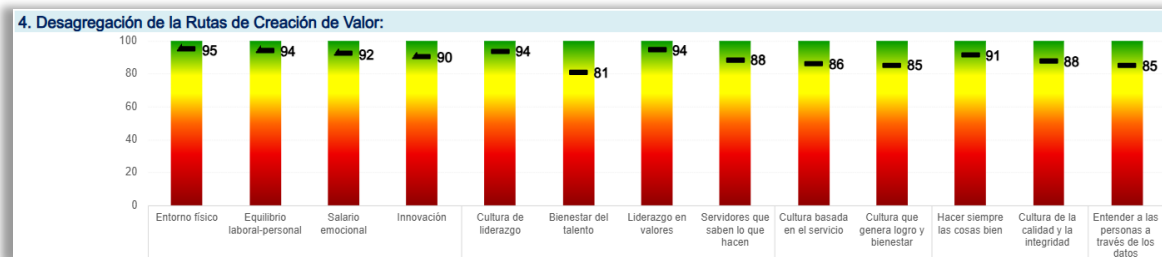
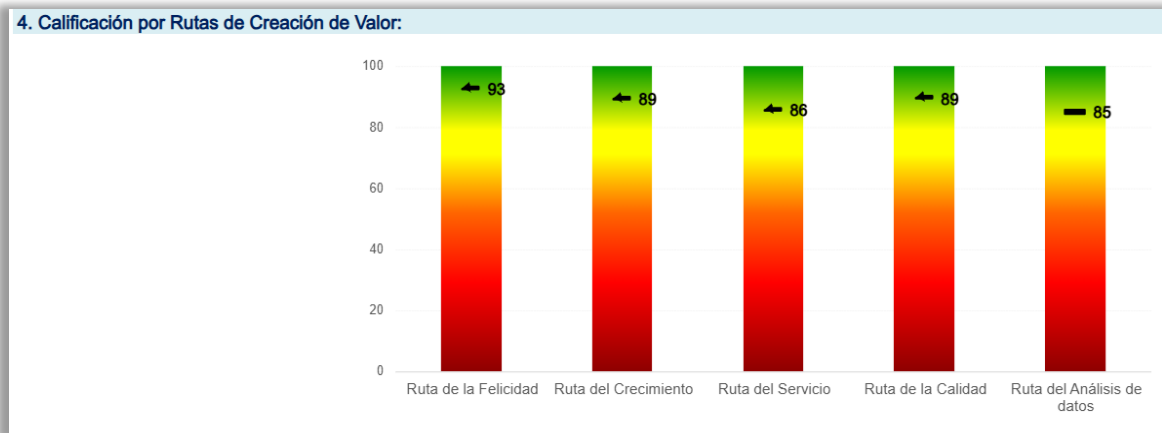
El análisis por componentes muestra que la entidad ha logrado resultados muy sólidos en Planeación (93,8) y Desarrollo (92,7), lo que refleja un esfuerzo consistente por organizar, fortalecer y

acompañar el crecimiento del talento humano. Sin embargo, los resultados en Ingreso (80,9) y especialmente en Retiro (73,3) indican que aún existen oportunidades para mejorar la forma en que las personas se vinculan y culminan su relación con la entidad, lo cual invita a poner mayor énfasis en procesos más cercanos, estructurados y acompañados a lo largo de todo el ciclo de vida del servidor público.



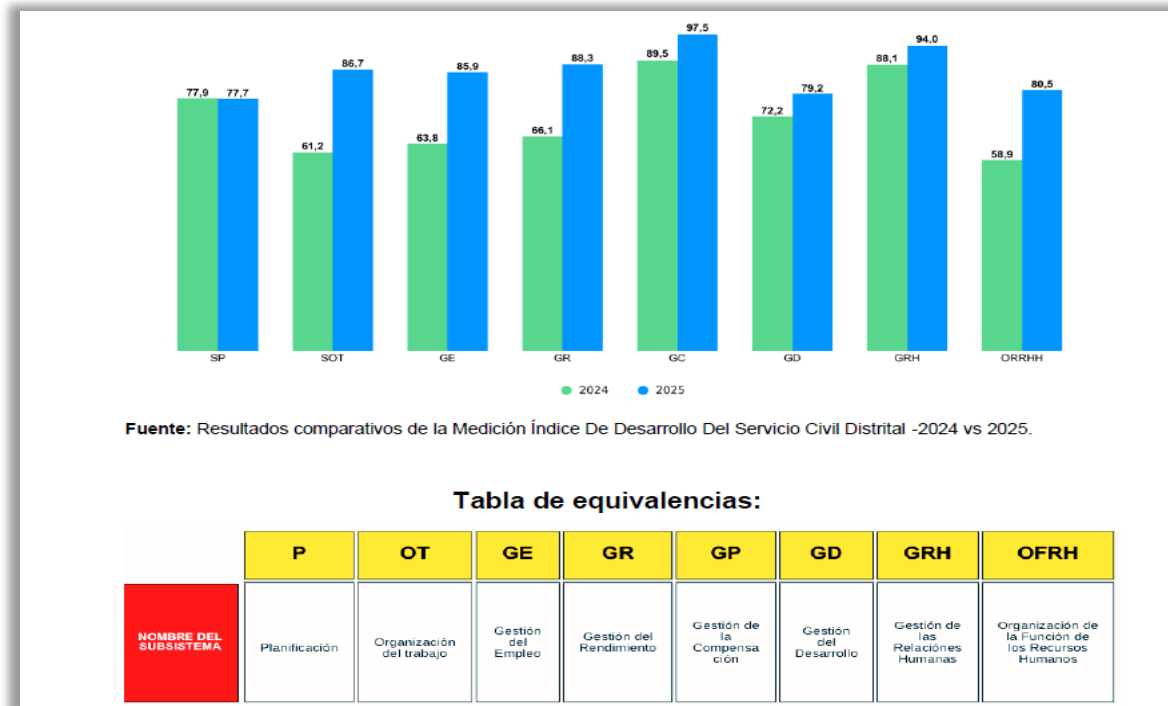
En conjunto, el análisis evidencia que la gestión del talento humano ha logrado consolidar avances significativos en las etapas de Planeación y Desarrollo, lo cual se refleja en altos niveles de madurez en la planeación estratégica, la formación, el bienestar y la promoción de valores institucionales. Estos resultados dan cuenta de una gestión orientada al fortalecimiento de las capacidades de los

servidores y al acompañamiento de su desarrollo dentro de la entidad. Sin embargo, el análisis también evidencia retos persistentes en los componentes de Ingreso y Retiro, especialmente en aspectos relacionados con la provisión del empleo, el enfoque de inclusión, la desvinculación asistida y la gestión del conocimiento, lo que hace necesario equilibrar de manera integral el ciclo de vida del servidor público y fortalecer una gestión del talento humano más articulada, sostenible y centrada en las personas.



La calificación por Rutas de Creación de Valor evidencia un desempeño alto y equilibrado en la gestión del talento humano, destacándose la Ruta de la Felicidad (93) como la mejor valorada, lo que refleja avances en bienestar, motivación y clima laboral. Las Rutas del Crecimiento (89) y de la Calidad (89) muestran resultados sólidos asociados al desarrollo de capacidades y a la mejora continua, mientras que la Ruta del Servicio (86) y la Ruta del Análisis de Datos (85), aunque en niveles favorables, señalan oportunidades de fortalecimiento para consolidar una gestión más orientada al valor público, la toma de decisiones basada en evidencia y la excelencia en la prestación del servicio.

- Resultados Índice de Desarrollo Civil Distrital – IDSCD



Fuente: Informe de resultados obtenidos en la medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD)

La SDSCJ presenta un desempeño alto y consistente en el desarrollo del servicio civil distrital, con fortalezas destacadas en compensación, relaciones humanas y rendimiento, y oportunidades estratégicas en planificación prospectiva, desarrollo del talento y cierre del ciclo de vida del servidor, insumos clave para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

De manera general esto es:

Subsistema	Resultado	Nivel	Aspectos clave	Recomendación
Planificación	77,7	Alto	Planeación del talento alineada, con retos en eficiencia y uso estratégico de información.	Fortalecer SIDEAP, planeación prospectiva y automatización del análisis de planta.
Organización del Trabajo	86,7	Alto	Mejora significativa en estructura, roles y coordinación funcional.	Actualizar manual de funciones y documentar memoria organizacional.

Subsistema	Resultado	Nivel	Aspectos clave	Recomendación
Gestión del Empleo	85,9	Alto	Avances en ingreso y mérito; brechas en percepción de los servidores.	Consolidar inducción integral, movilidad interna y desvinculación asistida.
Gestión del Rendimiento	88,3	Alto	Evaluación del desempeño fortalecida, con bajo uso estratégico de resultados.	Implementar retroalimentación continua y reconocimiento basado en desempeño e impacto.
Gestión de la Compensación	97,5	Muy alto	Uno de los mejores desempeños; fuerte salario emocional e incentivos.	Mantener y profundizar flexibilidad laboral y medición de impacto.
Gestión del Desarrollo	79,2	Alto	Avances en capacitación, con brechas en fortalecimiento de capacidades funcionales.	Potenciar Aula del Saber, comunidades de práctica y enfoque de género.
Relaciones Humanas	94,0	Muy alto	Clima laboral y bienestar consolidados; diálogo social fortalecido.	Integrar enfoques de diversidad, sostenibilidad y programas ALDAS.
Organización de la Función de RR. HH.	80,5	Alto	Mayor madurez de la función de talento humano, con retos de liderazgo.	Fortalecer liderazgo adaptativo y gestión del conocimiento.

- Observaciones Oficina Control Interno

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Estratégico de Talento Humano reconoce los resultados de la Auditoría Interna realizada por la Oficina de Control Interno (OCI) como un insumo clave para la identificación de brechas de capacidad institucional asociadas al desempeño del talento humano.

Las observaciones y acciones derivadas de la auditoría no se interpretan únicamente como incumplimientos operativos, sino como señales estratégicas sobre debilidades en competencias, roles, prácticas de autocontrol y gestión del conocimiento, aspectos que inciden directamente en la efectividad de la gestión del talento humano. En este sentido, los resultados de la auditoría permiten identificar líneas de acción prioritarias que orientan el fortalecimiento integral de la gestión del talento humano, a partir de una lectura estructural de las capacidades institucionales.

Planeación del talento humano: Los resultados de la auditoría evidencian la necesidad de fortalecer la planeación del talento humano en coherencia con las cargas reales de trabajo, los procesos críticos y los riesgos institucionales, optimizando la asignación de funciones y responsabilidades, así como el fortalecimiento de la planeación con enfoque en riesgos operativos y de control.

Desarrollo de competencias: Las observaciones recurrentes asociadas a incumplimientos y debilidades de seguimiento reflejan brechas en competencias técnicas, normativas y comportamentales que exigen priorizar programas de capacitación en gestión por procesos, control interno, planeación, seguimiento y gestión documental.

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PL-GH-01
V.5

Gestión del desempeño: Las acciones derivadas de las observaciones evidencia la necesidad de fortalecer la relación entre desempeño individual, cumplimiento de compromisos y resultados institucionales, lo cual se traduce en la actualización del procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral con el objetivo de incluir mecanismos para vincular compromisos derivados de auditoría a acuerdos de desempeño y fortalecer el seguimiento periódico al cumplimiento de responsabilidades funcionales.

Gestión del conocimiento: La reiteración de observaciones similares indica debilidades en la sistematización y transferencia del conocimiento institucional, lo que requiere incorporar las lecciones aprendidas derivadas de auditorías, socializar buenas prácticas y aprendizajes institucionales.

- Clima Laboral

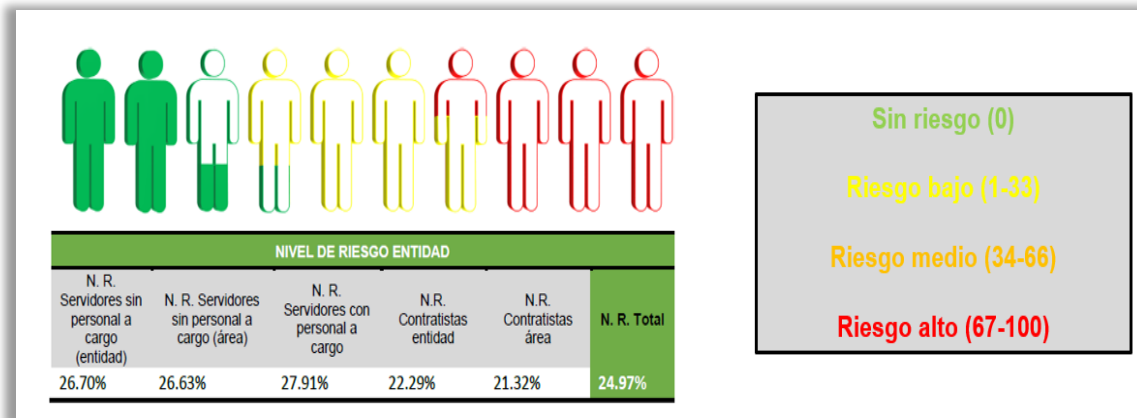
El objetivo de la medición del clima laboral en la entidad es determinar el nivel de riesgo asociado al clima organizacional y a la calidad de vida en el trabajo de los servidores públicos, así como al ambiente organizacional de los contratistas, con el propósito de orientar su gestión y fortalecer los procesos de mejora continua.

El instrumento se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico.

Cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente.

EJE	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	PROPOSITO DE VIDA	RELACIONES INTERPERSONALES	CONOCIMIENTO DE FORTALEZAS PROPIAS
FACTORES	Satisfacción e integración en el trabajo	Desarrollo personal	Comunicación	Liderazgo
	Motivación	Administración del tiempo	Trabajo en equipo	Manejo de conflictos
	Salario emocional/Beneficios adicionales	Autoevaluación	Redes de apoyo	Empoderamiento
	Seguridad en el trabajo	Integridad	Reconocimiento del trabajo de otros	Administración del talento humano
	Remuneración	Autonomía	Moobing	Autogestión
	Burnout	Actitud	Sentido de pertenencia	Bienestar logrado a través del trabajo

Resultados globales



Fuente: Informe de Resultados Medición Clima Laboral

La gráfica evidencia que el nivel de riesgo global de la entidad se ubica en 24,97 %, lo cual corresponde a un riesgo bajo, de acuerdo con la escala establecida. Este resultado indica que, en términos generales, el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo presentan condiciones favorables; no obstante, se identifican señales que requieren seguimiento preventivo para evitar su evolución hacia niveles de riesgo medio.

Al analizar los resultados por tipo de vinculación y rol, se observa que los servidores con personal a cargo presentan el mayor nivel de riesgo (27,91 %), seguidos por los servidores sin personal a cargo, tanto a nivel entidad (26,70 %) como por área (26,63 %). Esta situación sugiere que las responsabilidades asociadas a la gestión de equipos, la toma de decisiones y la presión por el cumplimiento de resultados pueden incidir de manera más significativa en la percepción del clima laboral.

En contraste, los contratistas registran niveles de riesgo inferiores, tanto a nivel entidad (22,29 %) como por área (21,32 %), lo cual podría estar relacionado con diferencias en las expectativas frente a la entidad por su tipo de vinculación, el alcance de las obligaciones y la temporalidad del vínculo laboral, según los resultados de la medición.

En conjunto, los resultados reflejan un clima organizacional funcional, con predominio del riesgo bajo en todos los grupos analizados. Sin embargo, la concentración de mayores niveles de riesgo en los servidores, especialmente en aquellos con personal a cargo, evidencia la necesidad de fortalecer acciones orientadas al liderazgo, la gestión del estrés, el equilibrio entre cargas laborales y bienestar, y el acompañamiento psicosocial, como parte de las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano.

- Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial

En cumplimiento de la normatividad vigente y como parte del desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia realizó en la vigencia 2024 la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, con el propósito de identificar y analizar los factores intralaborales, extralaborales e individuales que inciden en el bienestar, la salud

mental y el desempeño del talento humano, y orientar la definición de acciones preventivas y de intervención institucional.

La evaluación se efectuó mediante la Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial, la cual contempla dos formas de aplicación según el perfil del cargo: la **Forma A**, dirigida a servidores y contratistas con funciones de dirección, coordinación, supervisión o roles profesionales y técnicos con mayor nivel de responsabilidad y autonomía; y la **Forma B**, aplicada a servidores y contratistas con funciones asistenciales, operativas o de apoyo. Esta diferenciación metodológica permite una lectura más precisa del riesgo psicosocial y soporta la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.

Los resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2024 evidencian la existencia de niveles de riesgo relevantes y persistentes en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, con especial concentración en los factores intralaborales, particularmente en los dominios de demandas del trabajo, demandas emocionales y recompensas, los cuales superan el umbral de riesgo prioritario para una proporción significativa de la población evaluada.

El análisis muestra que el 50% de los servidores y contratistas percibe las condiciones intralaborales como un riesgo significativo, situación que se intensifica en los cargos evaluados bajo la Forma B, donde más del 60% reporta niveles altos de riesgo, lo que refleja una mayor exposición en los niveles operativos y asistenciales. De manera consistente, la dimensión de demandas emocionales se consolida como el principal factor crítico, alcanzando niveles de riesgo cercanos al 70%, lo que evidencia una alta carga psicosocial asociada al cumplimiento de las funciones misionales.

En el ámbito extralaboral, si bien los niveles de riesgo son moderados en comparación con los intralaborales, cerca de la mitad de la población evaluada identifica factores externos que afectan su bienestar, destacándose el desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda y las condiciones del entorno habitacional como elementos que amplifican el impacto del riesgo psicosocial y pueden incidir negativamente en el desempeño y la salud mental.

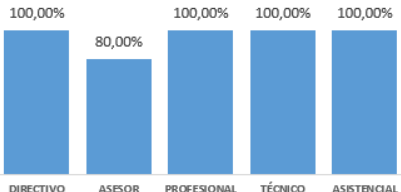
De manera complementaria, la presencia de síntomas asociados al estrés en más del 40% de los evaluados, principalmente de tipo fisiológico, confirma la materialización del riesgo psicosocial y su potencial impacto sobre la calidad de vida laboral, la productividad y la sostenibilidad del desempeño institucional.

En este contexto, los resultados constituyen un insumo estratégico para el Plan Estratégico de Talento Humano, al evidenciar la necesidad de fortalecer acciones integrales, preventivas y diferenciales orientadas a la gestión de cargas laborales, el desarrollo de competencias socioemocionales, el reconocimiento y la motivación, el liderazgo saludable y la conciliación de la vida laboral y personal. Así mismo, ratifican la obligatoriedad de implementar y hacer seguimiento efectivo al Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial, así como de realizar la evaluación con periodicidad anual, conforme a la normativa vigente, como mecanismo clave para proteger el bienestar del talento humano y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

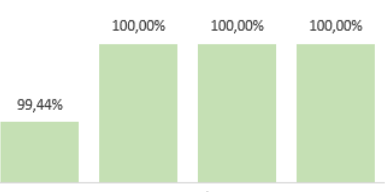
- Encuesta de Satisfacción



COBERTURA POR NIVEL				
Nivel	Total	Asistentes	Inasistentes	Indicador
DIRECTIVO	23	23	0	100,00%
ASESOR	10	8	2	80,00%
PROFESIONAL	149	149	0	100,00%
TÉCNICO	46	46	0	100,00%
ASISTENCIAL	673	673	0	100,00%
TOTAL	901	899	2	99,78%



COBERTURA POR CENTRO DE TRABAJO				
UBICACIÓN	Total planta	Asistencias	Inasistentes	Indicador
NIVEL CENTRAL	354	352	2	99,44%
C4	234	234	0	100,00%
CÁRCEL DISTRI	260	260	0	100,00%
CASAS DE JUST	53	53	0	100,00%
TOTAL	901	899	2	99,78%



*Resultados a 31 de diciembre de 2025

Los resultados evidencian un alto nivel de satisfacción, con un 93 % de calificación en “Excelente” y un 7 % en “Bueno”, sin registros en las categorías “Regular” ni “Malo” (0 %).

Este comportamiento confirma que la actividad desarrollada cumple plenamente con las expectativas de los participantes y genera una percepción positiva y homogénea, lo que valida la calidad del contenido, la metodología y la ejecución.

La cobertura por nivel jerárquico muestra un resultado excepcionalmente alto, con una cobertura total del 99,78 % (899 asistentes de 901 servidores):

- Directivo: 100 % de cobertura.
- Profesional: 100 % de cobertura.
- Técnico: 100 % de cobertura.
- Asistencial: 100 % de cobertura.
- Asesor: 80 % de cobertura, siendo el único nivel con inasistencias (2 servidores).

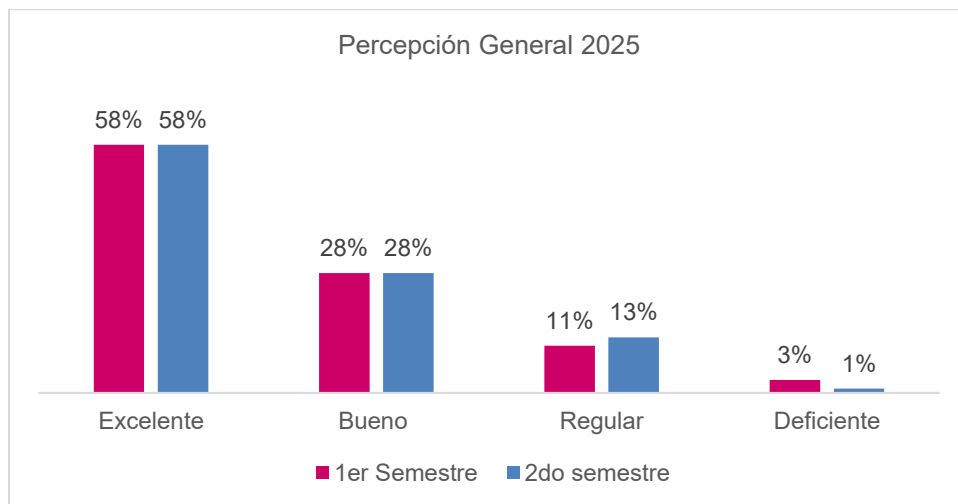
El análisis refleja una alta apropiación institucional y una adecuada estrategia de convocatoria y articulación interna, con participación transversal en casi todos los niveles.

Desde la perspectiva territorial y operativa, la cobertura también es muy alta y equilibrada, alcanzando un 99,78 % total:

- C4, Cárcel Distrital y Casas de Justicia: 100 % de cobertura.
- Nivel Central: 99,44 %, con solo 2 inasistencias.

Estos resultados evidencian que las condiciones logísticas, operativas y de acceso fueron adecuadas incluso en centros con dinámicas complejas, lo que refleja una planificación efectiva y coordinada.

- Encuesta de retiro



El análisis de los resultados obtenidos permite concluir que la institución presenta un nivel de satisfacción laboral global favorable, evidenciado por una calificación del 58 % en el nivel de percepción de excelencia, valor que se sitúa por encima de la media de referencia. Este resultado confirma la existencia de fortalezas organizacionales, así como de aspectos positivos y valores agregados que contribuyen al bienestar del personal.

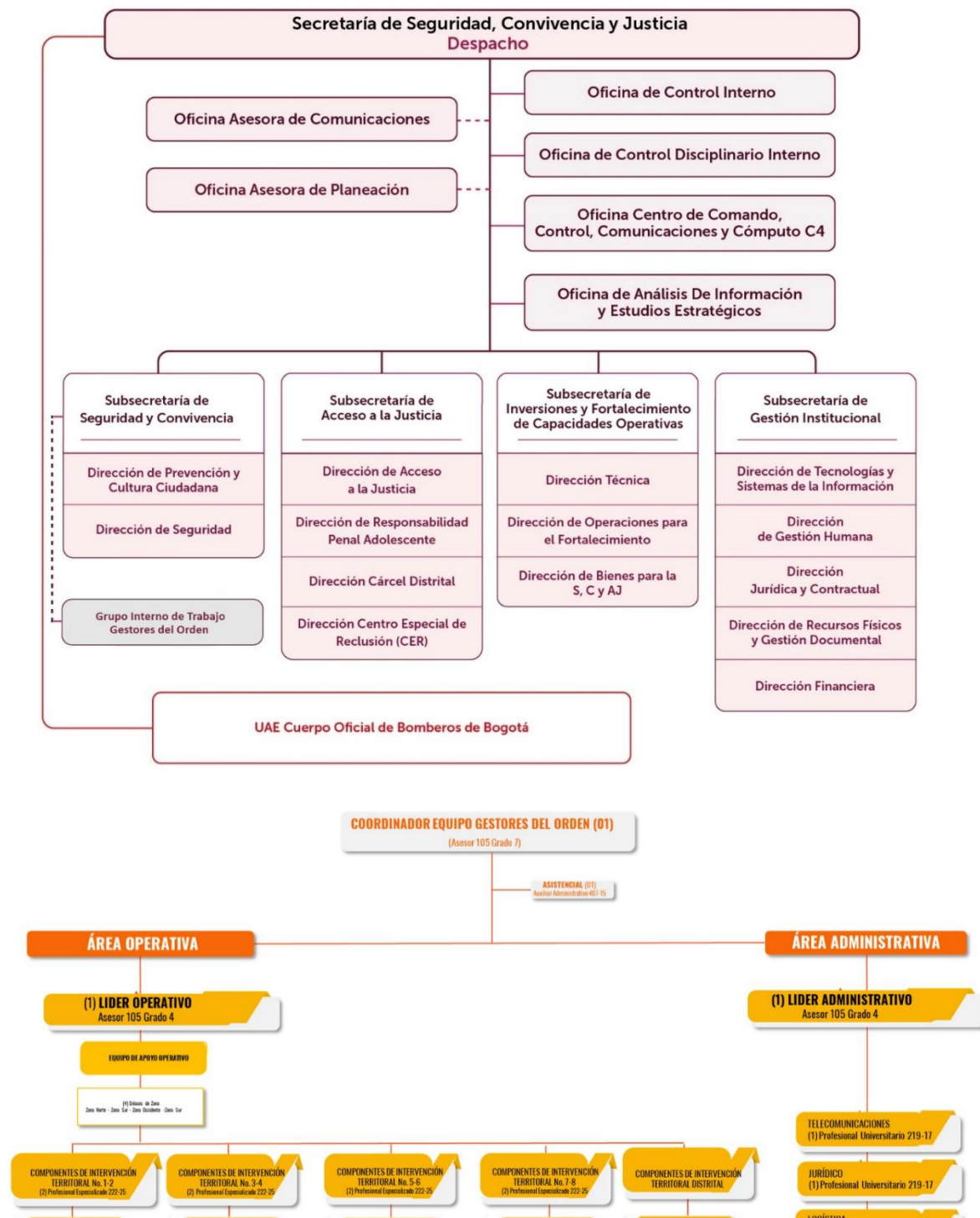
No obstante, se identifican aspectos que se convierten en oportunidades de mejora que permitan optimizar procesos, aumentar la eficiencia, mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos, y fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional.

Se tendrá en cuenta para las acciones orientadas al proceso de desvinculación asistida, los análisis emanados de las entrevistas de retiro, con base en los cuales se impulse el crecimiento y la

competitividad de la Entidad al desarrollar el talento humano y alinear sus habilidades con los objetivos estratégicos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

2.1. Estructura Organizacional

La estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia fueron establecidas mediante el Decreto 644 de 2025. Dicha estructura se presenta de manera esquemática en la siguiente ilustración:



EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

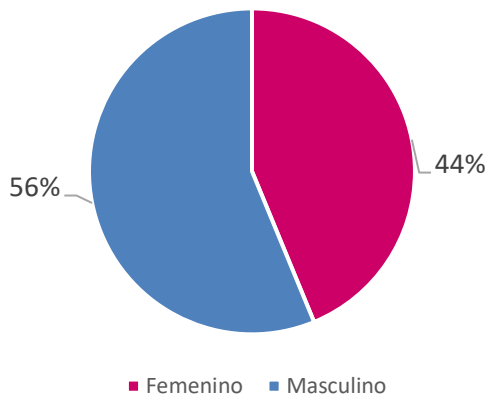
La planta permanente con corte a 31 de diciembre de 2025 está conformada por 900 empleos, que se encuentran distribuidos por niveles, así:

Nivel	Carrera Administrativa	LNR	Periodo de Prueba	Provisionalidad	Empleo Temporal	Periodo Fijo	Total General
Directivo	0	23	0	0	0	1	24
Asesor	0	9	0	0	0	0	9
Profesional	124	1	3	1	20	0	149
Técnico	22	0	3	0	21	0	46
Asistencial	471	0	33	38	130	0	672
Total	618	33	0	0	0	1	900

2.2. 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 SDSCJ.

Sexo:

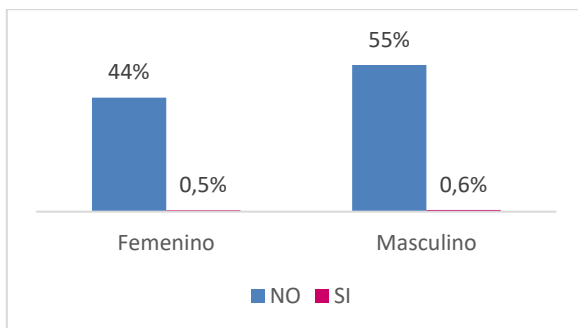


Sexo	No.	Proporción
Femenino	394	44%
Masculino	506	56%
Total general	900	100%

La planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia presenta una composición mayoritariamente masculina (56%), con una participación femenina significativa (44%), lo cual evidencia un entorno institucional mixto, con retos diferenciados en términos de equidad, conciliación, bienestar, desarrollo de carrera y gestión del conocimiento.

Esta distribución, en el marco del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, sugiere la coexistencia de dinámicas laborales, cargas emocionales y riesgos ocupacionales diferenciados, que deben ser reconocidos explícitamente en los instrumentos de planeación del talento humano.

Discapacidad:



Discapacidad	Femenino	Masculino	Total	Proporción
NO	389	500	889	98,78%
SI	5	6	11	1,22%

La caracterización de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia evidencia que el 1,3% de los servidores públicos (11 personas) reporta alguna persona con discapacidad, mientras que el 98,7% no presenta esta condición.

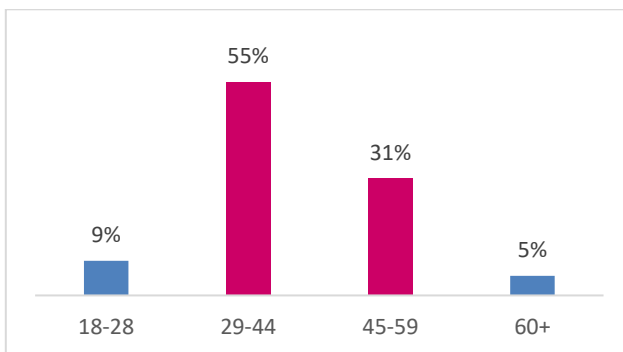
Si bien el porcentaje de servidores públicos identificados con discapacidad es bajo, este resultado se encuentra condicionado al proceso de autorreconocimiento y a la información formalmente certificada por las EPS. En este marco, la entidad fortalecerá la actualización de la caracterización sociodemográfica como acción estratégica del Plan Estratégico de Talento Humano, con el propósito

de mejorar la identificación de estas condiciones y avanzar en una gestión del talento humano inclusiva, en coherencia con el Decreto 2011 de 2017.

Edad:

Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.
20	1	30	31	40	37	50	15	60	6
21	1	31	28	41	27	51	27	61	7
22	3	32	30	42	41	52	19	62	5
23	3	33	35	43	30	53	16	63	9
24	3	34	29	44	29	54	14	64	7
25	11	35	28	45	34	55	12	65	6
26	16	36	29	46	22	56	8	66	3
27	15	37	43	47	26	57	6	67	1
28	28	38	29	48	29	58	12	68	1
29	27	39	26	49	25	59	9	69	1

Grupo Etario:

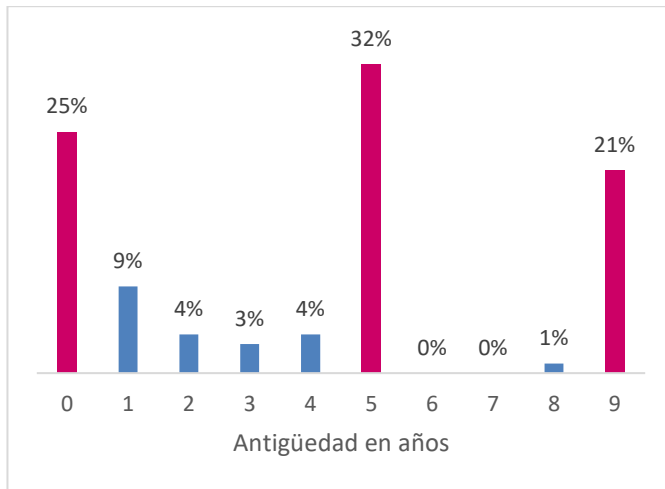


Grupo Etario	No. De Servidores	Proporción
18-28	81	9%
29-44	499	55%
45-59	274	31%
60+	46	5%
Total general	900	100%

La estructura etaria de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia evidencia una concentración mayoritaria de servidores en edades productivas, lo cual representa una fortaleza institucional, pero también plantea retos estratégicos en términos de sostenibilidad del conocimiento, relevo generacional y bienestar laboral.

La distribución por grupos etarios se caracteriza por una alta participación del grupo de 29 a 44 años (55%), seguido por el grupo de 45 a 59 años (31%), mientras que los grupos de 18 a 28 años (9%) y 60 años o más (5%) presentan una menor representación.

Antigüedad en la entidad:

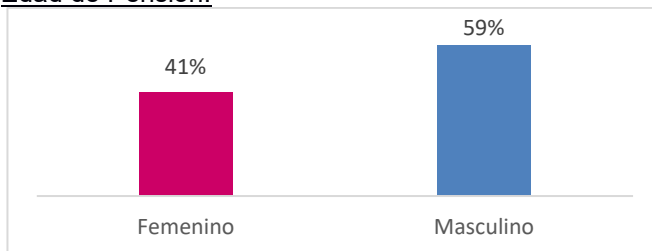


Antigüedad en Años	No. Servidores	Proporción
0	223	25%
1	82	9%
2	33	4%
3	28	3%
4	39	4%
5	290	32%
6	4	0%
7	4	0%
8	6	1%
9	191	21%
Total general	900	100%

La antigüedad de la planta de personal evidencia una combinación entre servidores de reciente vinculación y personal con trayectoria institucional. El 25% de los servidores presenta 0 años de antigüedad (aproximadamente 3 meses), correspondiente a la vinculación de los servidores públicos del modelo Gestores del Orden, lo que requiere fortalecer procesos de inducción y apropiación de la cultura institucional.

Así mismo, se destaca un grupo significativo de servidores con 5 y 9 años de permanencia, lo cual representa un activo estratégico en términos de conocimiento institucional y experiencia, que demanda acciones orientadas a la gestión del conocimiento y la transferencia de saberes, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional.

Edad de Pensión:



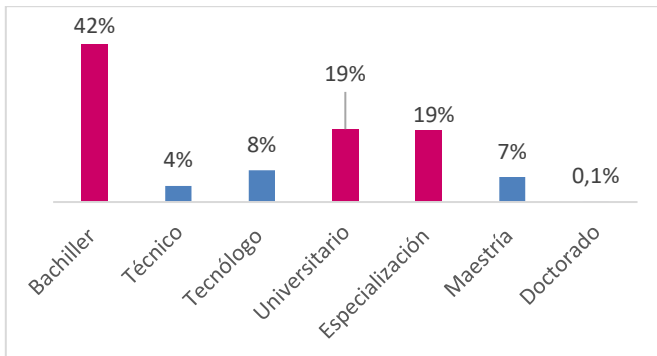
En Edad de Pensión	No. Servidores	Proporción
Femenino	30	61%
Masculino	19	39%
Total general	49	100%

En concordancia con esta distribución de la antigüedad, el análisis de los servidores en edad de pensión evidencia que, aunque representan una proporción reducida de la planta, concentran una trayectoria significativa y conocimiento institucional clave, lo que refuerza la necesidad de articular estrategias de gestión del conocimiento, transferencia de saberes y planeación del relevo.

Nivel de Escolaridad:

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

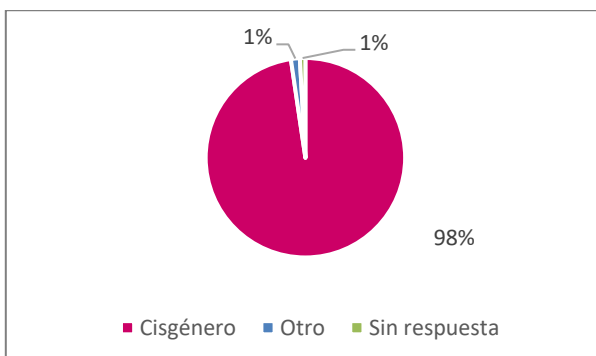
PL-GH-01
V.5



Nivel	No. Servidores	Proporción
Bachiller	378	42%
Técnico	39	4%
Tecnólogo	76	8%
Universitario	175	19%
Especialización	171	19%
Maestría	60	7%
Doctorado	1	0%
Total General	900	100%

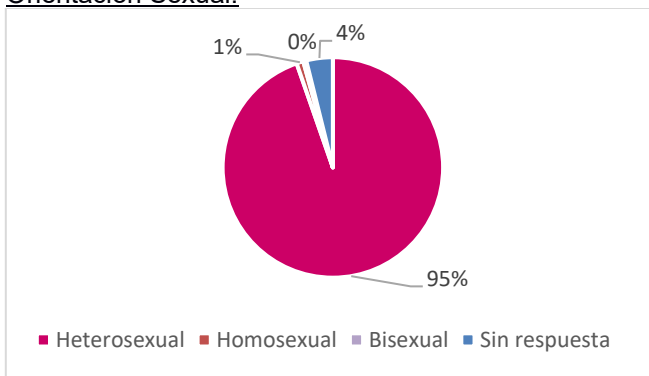
La caracterización por nivel de escolaridad evidencia una planta de personal con una base amplia de formación básica y media, complementada por un porcentaje significativo de servidores con formación universitaria y de posgrado, lo cual constituye un soporte relevante para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo. Esta composición plantea el reto de fortalecer estrategias de cualificación, desarrollo de competencias y formación continua, orientadas a cerrar brechas, potenciar capacidades y alinear el talento humano con los objetivos estratégicos institucionales.

Identidad de Género:



Tipo de Identidad	No. Servidores	Proporción
Cisgénero	879	98%
Otro	13	1%
Sin respuesta	8	1%
Total General	900	100%

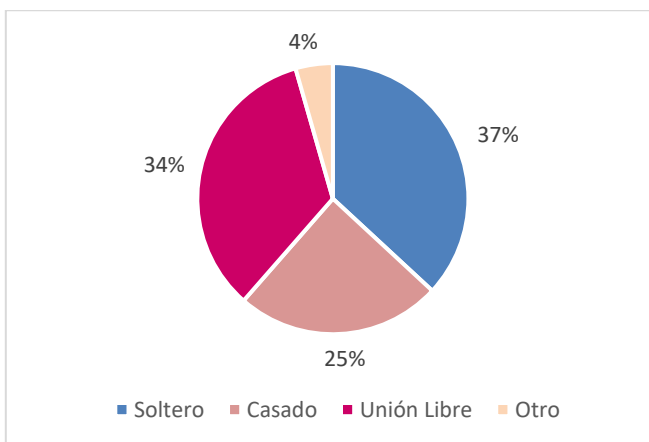
Orientación Sexual:



Orientación sexual	No. Servidores	Proporción
Heterosexual	852	95%
Homosexual	9	1%
Bisexual	4	0%
Sin respuesta	35	4%
Total General	900	100%

La caracterización de la planta de personal en términos de identidad de género y orientación sexual evidencia un entorno institucional diverso, con predominio de identidades cisgénero y la presencia de orientaciones e identidades diversas, lo cual refuerza la necesidad de consolidar un enfoque de inclusión, respeto por la diferencia y no discriminación. Este contexto demanda el fortalecimiento de una cultura organizacional segura e incluyente, así como la implementación de acciones de sensibilización y garantía de igualdad de trato y oportunidades.

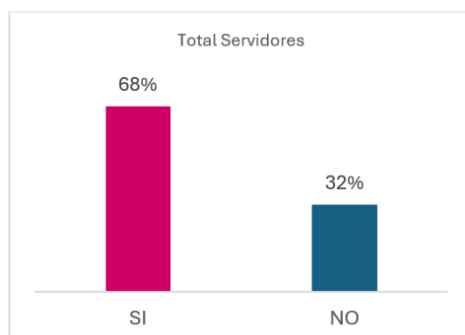
Estado civil:



Estado Civil	No. Servidores	Proporción
Soltero	332	37%
Casado	221	25%
Unión Libre	307	34%
Otro	40	4%
Total General	900	100%

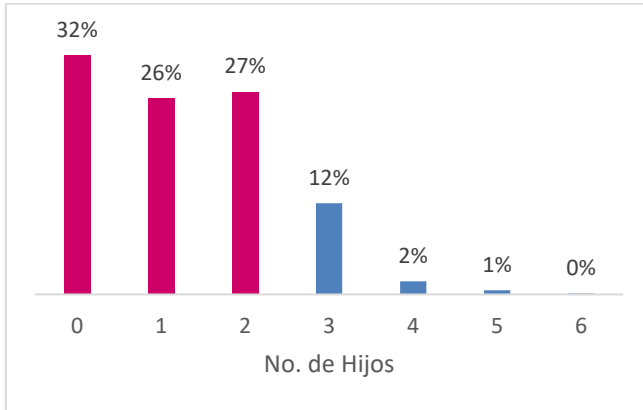
La composición de la planta de personal según el estado civil evidencia una diversidad de realidades familiares, en la que se destacan los servidores solteros (37%) y aquellos en unión libre (34%), seguidos por quienes se encuentran casados (25%). Esta distribución constituye un insumo relevante para comprender las dinámicas personales y familiares del talento humano y orientar la formulación de acciones de bienestar, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y enfoque diferencial.

Hijos:



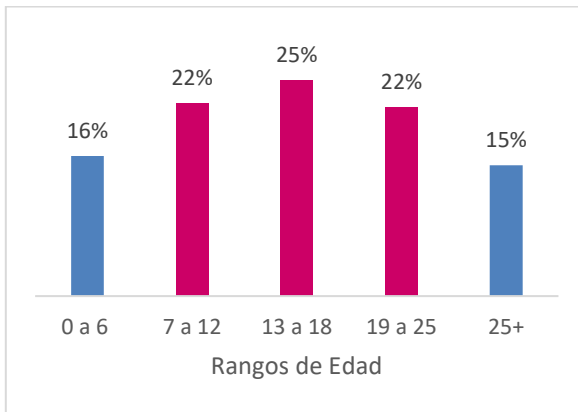
Tiene Hijos?	No. Servidores	Proporción
SI	612	68%
NO	288	32%
Total General	900	100%

Número de Hijos



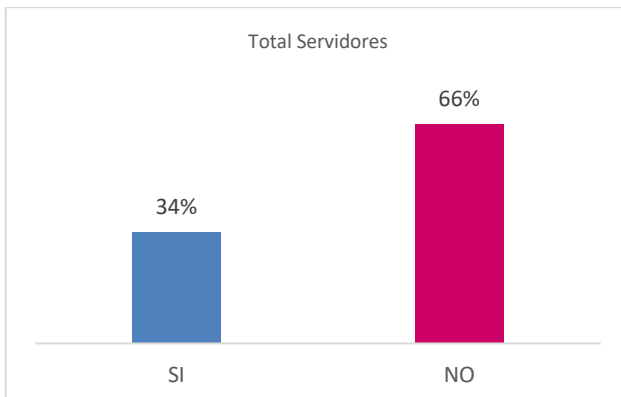
No. De Hijos	No. Servidores	Proporción
0	288	32%
1	236	26%
2	244	27%
3	110	12%
4	16	2%
5	5	1%
6	1	0%
Total general	900	100%

Grupo etario hijos



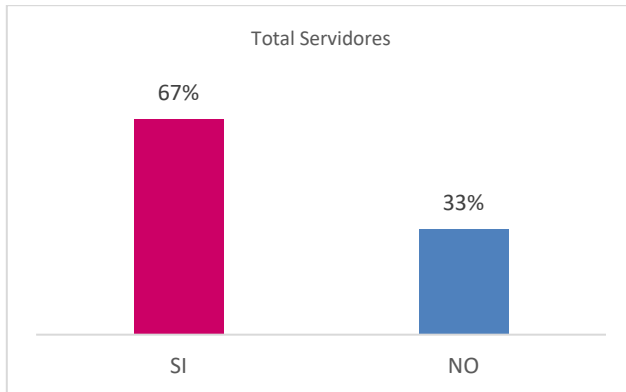
Rango	No.	Proporción
0 a 6	171	16%
7 a 12	236	22%
13 a 18	263	25%
19 a 25	230	22%
25+	160	15%
Total general	1060	100%

Condición de cuidador permanente:



Es cuidador permanente?	No. Servidores	Proporción
SI	304	34%
NO	596	66%
Total General	900	100%

Tenencia de mascotas



Tiene mascota?	No. Servidores	Proporción
SI	604	67%
NO	296	33%
Total General	900	100%

El análisis sociodemográfico de la planta de personal evidencia que el 68% de los servidores públicos (612 personas) tiene hijos, predominando los hogares con uno (26%) y dos hijos (27%), y con una mayor concentración de hijos en edades escolares y adolescentes (7 a 18 años, 47%), seguida del grupo de 19 a 25 años (22%). De manera complementaria, el 34% de los servidores públicos (304 personas) se reconoce como cuidador permanente, y el 67% (604 personas) reporta tenencia de mascotas, lo cual amplía la comprensión de las responsabilidades de cuidado y del entorno familiar y personal de los servidores. Este conjunto de variables constituye un insumo estratégico para la formulación de acciones diferenciales en materia de bienestar laboral, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y enfoque de cuidado, así como para la promoción de entornos laborales flexibles y protectores, en concordancia con los lineamientos en esta materia.

3. INTRODUCCIÓN

El Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la vigencia 2026 se constituye como el eje motor para la consolidación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia como una organización saludable. Bajo una estructura técnica alineada rigurosamente con los estándares de la Resolución 0312 de 2019, el plan trasciende el cumplimiento normativo para enfocarse en el fortalecimiento integral de las capacidades humanas frente a los riesgos críticos del entorno laboral actual.

Para este periodo, la entidad sitúa en el centro de su estrategia la salud mental y el bienestar multidimensional de sus servidores, priorizando la intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados en el diagnóstico sociodemográfico. A través de una cultura preventiva que armoniza la vida laboral con la personal y fomenta liderazgos saludables, se busca garantizar que el talento humano —especialmente aquel en funciones operativas y de atención misional— cuente con entornos seguros, resilientes y dignos. Este compromiso no solo salvaguarda la integridad de los colaboradores, sino que se traduce en un pilar fundamental para potenciar el alto desempeño institucional y la excelencia en la prestación del servicio público en Bogotá.

4. OBJETIVO DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST

Consolidar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como el eje habilitador de una organización saludable, garantizando un entorno laboral seguro y resiliente que proteja la integridad física y mental de los colaboradores. El plan busca alcanzar la excelencia operativa mediante el cumplimiento del 100% de los estándares mínimos legales, la intervención prioritaria del riesgo psicosocial y la promoción de una cultura de bienestar que potencie el alto desempeño y el cumplimiento de la misión institucional en Bogotá.

5. ALCANCE

Aplica a todos los servidores públicos, contratistas y partes interesadas de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en todos los centros de trabajo y en territorio.

6. GLOSARIO

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 o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

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.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PL-GH-01
V.5

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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.

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, 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.

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 consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

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.

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

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

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.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Requisito normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos la severidad del daño que puede ser causada por estos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o 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 trabajadores.

7. NORMATIVIDAD

Ver Normas asociados del documento en <https://portalmipg.scj.gov.co>

8. PLAN DE TRABAJO DEL SGSST

La planeación de las actividades a desarrollar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026 es el resultado de un análisis técnico y estratégico que busca la mejora continua del sistema y el bienestar integral del talento humano. El plan se estructura bajo el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y garantiza el cumplimiento de los estándares mínimos requeridos por la Resolución 0312 de 2019.

8.1. Insumos y Prioridades de Planeación 2026

Para la estructuración de este plan, se han definido los siguientes insumos y sus respectivas prioridades de intervención:

- a) Contexto estratégico del PETH 2026: Se prioriza el fortalecimiento de la cultura de organización saludable promoviendo un entorno de trabajo que favorezca el equilibrio entre la vida personal y laboral, reconociendo las particularidades de los servidores y colaboradores (cuidadores, padres y madres de familia).
- b) Resultados de Auditorías Internas del 2025 (realizadas por la Oficina de Control Interno y por proveedor externo del Intermediario de Seguros AON Risk: Se prioriza la acción inmediata y eficaz sobre los incumplimientos identificados para evitar su recurrencia, así como la incorporación proactiva de mejores prácticas y recomendaciones dadas por los entes auditores, manteniendo el enfoque de mejora continua y orientando el SG-SST a la excelencia.
- c) Resultados de Diagnósticos de Cultura Organizacional y de Evaluación de Factores Psicosociales 2025: Se prioriza el fortalecimiento de la salud mental y la resiliencia institucional mediante la gestión proactiva de factores psicosociales, especialmente en áreas de alta demanda emocional y misionalidad crítica, ejecutando planes de acción diferenciales. Para lo anterior se trabajará también en consolidar un modelo de liderazgo saludable y preventivo, donde los directivos y supervisores sean promotores activos de entornos seguros y de confianza, fomentando la apropiación de la cultura de seguridad en todos los niveles, asegurando que cada servidor y colaborador comprenda su rol en la prevención de riesgos.
- d) Cumplimiento de Requisitos Legales Aplicables al SG-SST: Se prioriza la actualización permanente de la matriz legal y la validación técnica de los procesos institucionales bajo el marco del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Esta priorización asegura que la gestión operativa se mantenga alineada con las normas vigentes, eliminando referencias derogadas y adoptando nuevos criterios técnicos, como los establecidos en la Resolución 1843 de 2025 para evaluaciones médicas, garantizando así la seguridad jurídica del sistema y la protección efectiva de la población trabajadora.

- e) Autoevaluación de Estándares Mínimos de SG-SST 2025: Se prioriza el mantenimiento del nivel de excelencia alcanzado, tras obtener una calificación del 100% en la autoevaluación de estándares mínimos. Bajo el enfoque de mejora continua, la prioridad no se limita a conservar este puntaje, sino a profundizar en la efectividad y seguimiento de los controles implementados, así como el impacto de las intervenciones en la reducción de riesgos y el aumento de la satisfacción de servidores(as) y colaboradores(as).
- f) Resultados de Indicadores de SST 2025 (Accidentalidad y Enfermedad Laboral): Se prioriza la intervención focalizada de los riesgos que impactaron los indicadores de la vigencia anterior, especialmente frente a los picos de accidentalidad en eventos deportivos y recreativos, y la exposición a riesgo público en la población de Gestores de Convivencia. Asimismo, ante el incremento en la incidencia de enfermedad laboral, se dará prelación a los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Biomecánico y el Programa de Prevención de Riesgo Vocal y Auditivo, implementando medidas de prevención y control que aseguren la sostenibilidad de las capacidades funcionales del talento humano en el ejercicio de su misión.
- g) Diagnóstico de Condiciones de Salud 2025 y Análisis de Ausentismo: Se prioriza el fortalecimiento del *Programa de Rehabilitación, Seguimiento y Reincorporación Laboral*, con el fin de gestionar de manera efectiva los elevados índices de ausentismo y la prevalencia de restricciones médicas incompatibles con las exigencias de ciertos cargos. La prioridad se centra en la adaptación técnica de los entornos de trabajo y el seguimiento riguroso a las recomendaciones médico-laborales, asegurando la sostenibilidad productiva de los servidores. En plena alineación con los pilares de inclusión del PETH, se dará especial énfasis a la población con discapacidad y a aquellos con condiciones de salud crónicas, garantizando ajustes razonables que promuevan una verdadera equidad, eliminen barreras en el desempeño y aseguren que la entidad sea un espacio de trabajo accesible y protector de la capacidad funcional del talento humano.
- h) Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Determinación de Controles: Se prioriza la actualización dinámica de las matrices de riesgos mediante una metodología participativa que involucre activamente a los trabajadores y al COPASST. El énfasis se centrará en la validación en campo de los controles para riesgos críticos en centros de trabajo con dinámicas operativas complejas, como el C4, la Cárcel Distrital, las Casas de Justicia y los Gestores del Orden asegurando que cada colaborador identifique sus peligros y contribuya a la implementación de medidas de intervención efectivas que salvaguarden su integridad física y mental.
- i) Recomendaciones de Comités y Grupos de Interés (COPASST, Brigada de Emergencia y Comité de Convivencia Laboral): Se prioriza la ejecución de las recomendaciones técnicas y preventivas emanadas de los comités paritarios como motor de mejora continua. En particular, se dará prelación a la normalización del Comité de Convivencia Laboral (CCL), centrando los esfuerzos en subsanar las debilidades detectadas en el trámite de quejas por presunto acoso laboral y promoviendo el cumplimiento estricto de los plazos legales y la presentación oportuna de informes trimestrales a la Alta Dirección. Asimismo, se fortalecerá la operatividad de la Brigada de Emergencia mediante la actualización de sus insumos y la capacitación técnica, y se potenciará el rol del COPASST como interlocutor esencial en la identificación de condiciones de trabajo, garantizando que sus observaciones se traduzcan en medidas de intervención efectivas en todos los centros de trabajo.

- j) Resultado de la Medición de Madurez del SG-SST (DASCD 2025): Se prioriza la transformación del sistema hacia un modelo de gestión participativo, proactivo y basado en datos, con el objetivo de mejorar los resultados obtenidos en la última medición. La prioridad estratégica se centrará en institucionalizar mecanismos de consulta bidireccional que involucren al equipo de SST en la toma de decisiones organizacionales, en la gestión del cambio y en la construcción de programas que respondan a la realidad del servidor, fortaleciendo la cultura de la prevención mediante la socialización de cambios legales proactivos, asegurando que la política de SST sea coherente con las prácticas cotidianas y que la alta dirección tome decisiones basadas en información útil, clara y coherente.

8.2. Estructuración del Plan de Trabajo del SGSST

A continuación, se presenta la estructura técnica y estratégica del Plan de Trabajo Anual de SST 2026, diseñada como un instrumento que garantiza el cumplimiento normativo para integrarse plenamente en la estrategia de talento humano de la entidad. Este cronograma ha sido articulado bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), armonizando los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 con las prioridades estratégicas para la gestión del talento humano y su bienestar integral definidas para la vigencia.

La tabla integra de manera resumida las acciones necesarias para el fortalecimiento de la salud mental, la excelencia operativa en el cierre de hallazgos de auditoría y la gestión participativa de los riesgos, asegurando que cada intervención contribuya directamente a la resiliencia institucional y a la calidad de vida de la población trabajadora.

Ciclo PHVA	Actividades / Estándares Mínimos	Enfoque acorde a las Prioridades 2026
Planear	<ul style="list-style-type: none"> Recursos (financieros, técnicos, humanos) Capacitación en SST Política de SST Objetivos del SG-SST Evaluación Inicial Plan Anual de Trabajo Conservación de documentación Rendición de cuentas y Revisión por la Alta Dirección Normatividad nacional vigente Mecanismos de Comunicación Adquisiciones y Contratación Gestión del cambio 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la Entidad como organización saludable promoviendo el equilibrio vida-laboral y reconociendo a servidores y colaboradores cuidadores y madres/padres de familia. Actualizar la matriz legal bajo el Decreto 1072 de 2015 e incluir nuevos criterios periódicamente. Institucionalizar la consulta bidireccional con el equipo de SST en la toma de decisiones y asegurar una política coherente con las prácticas diarias. Mantener el 100% en estándares mínimos, profundizando en el impacto de las intervenciones y la satisfacción del personal.
Hacer	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de condiciones de salud Registro, reporte e investigación de AT, EL e Incidentes Mecanismos de vigilancia de la salud Identificación de peligros y valoración de riesgos Medidas de prevención y control Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar planes diferenciales en áreas de alta demanda emocional y consolidar un modelo de liderazgo saludable y preventivo en directivos. Focalizar acciones en riesgo público (Gestores), biomecánico (miembros superiores), vocal y auditivo, atendiendo la incidencia previa. Fortalecer el seguimiento a restricciones médicas, adaptaciones técnicas del entorno y ajustes razonables para servidores y colaboradores con ausentismo elevado y con discapacidad.

		<ul style="list-style-type: none"> • Validar en campo los controles de riesgos críticos (C4, Cárcel, Casas de Justicia) involucrando activamente al COPASST.
Verificar	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría interna • Gestión y resultados del SG-SST (Indicadores) • Seguimiento y medición del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un seguimiento riguroso al cierre de hallazgos y asegurar la oportunidad legal en el reporte e investigación de accidentes de trabajo. • Evaluar periódicamente cómo las acciones de SST influyen en la productividad institucional y en la calidad de vida laboral.
Actuar	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones preventivas y correctivas basadas en resultados • Mejora continua 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar acciones inmediatas sobre incumplimientos de 2025 (OCI/AON) para evitar su recurrencia, priorizando observaciones reiterativas. • Incorporar mejores prácticas y recomendaciones de entes auditores, orientando el sistema hacia la excelencia y la transformación basada en datos.

8.3. Obligaciones

El Plan Anual de Trabajo SGSST 2026, de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia debe estar aprobado y firmado por el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y la Directora de Gestión Humana, quien es designada por el Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

8.4. Acciones y Cronograma

Se anexa el cronograma del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.

Nota. Para el desarrollo de las actividades del presente plan se tendrán en cuenta los horarios de trabajo de la Entidad, teniendo en cuenta de manera particular los colaboradores que laboran en la Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo - C4 (NUSE 123), Cuerpo de Custodia y Vigilancia de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, Gestores de Convivencia, Gestores del Orden y Casas de Justicia.

8.5. Recursos

Para asegurar la operatividad y el cumplimiento de las metas trazadas en la vigencia 2026, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia garantiza la disponibilidad y asignación de los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño, implementación y mejora continua del SG-SST. Esta asignación presupuestal está estratégicamente orientada a fortalecer la gestión de peligros y riesgos, permitiendo que los responsables de la ejecución dispongan de las herramientas requeridas para una intervención proactiva y eficaz. En coherencia con la visión de organización saludable, los recursos se priorizarán en la ejecución de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (en particular, de Factores de Riesgo Psicosocial, Biomecánico) y la adecuación de entornos de trabajo inclusivos, asegurando que cada inversión contribuya directamente a la protección de la capacidad funcional del talento humano y al cumplimiento de los estándares de excelencia institucional.

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PL-GH-01
V.5

Recursos Financieros para Recurso Humano:

DESCRIPCIÓN COMPROMISO	VALOR	NÚMERO DE PERSONAS
Contratistas para la prestación de servicios profesionales en medicina preventiva y del trabajo, incluye psicosocial	\$ 214.854.000	3
Contratistas para la prestación de servicios profesionales en seguridad e higiene industrial y plan estratégico de seguridad vial	\$ 221.755.000	3
Personal de planta para la administración y ejecución del sistema de gestión y seguridad el en trabajo	\$ 401.408.278	4
TOTAL DE PRESUPUESTO ASIGNADO	\$ 838.017.278	10

Recursos Financieros de funcionamiento para Adquisición de Bienes y Servicios:

DESCRIPCIÓN COMPROMISO	VALOR
Uniformes del personal del cuerpo de custodia y vigilancia	\$ 1.735.688.033
Actividades contenidas en los programas de bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo, y de cada una de las estrategias del programa de talento humano ¹	\$ 515.000.000
Elementos de protección personal	\$ 155.041.000
Elementos para atención de emergencias	\$ 20.088.000
Dotación de vestido de labor	\$ 54.154.000
Insumos para botiquines y productos para desinfección de superficies	\$ 31.234.000
Elementos ergonómicos	\$ 35.900.000
Recarga y mantenimiento de extintores	\$ 78.463.000
Servicio de auditoría para la certificación en la norma iso 45001:2018 sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	\$ 60.000.000
Exámenes médicos ocupacionales, clínicos, paraclínicos, complementarios y vacunación	\$ 500.185.000
Servicio de vectores	\$ 58.190.000
TOTAL DE PRESUPUESTO DE FUNCIONAMIENTO ASIGNADO	\$ 3.243.943.033

¹ Este presupuesto se ejecuta junto con el presupuesto de bienestar para incluir a los contratistas en actividades de prevención de riesgo psicosocial y promoción de hábitos y estilos de vida saludable.

8.6. Indicadores

El seguimiento al Plan de Trabajo de SST se efectuará mediante la verificación del avance de las acciones específicas definidas. Para tal fin, se utilizará el reporte mensual de actividades conforme al cronograma establecido, junto con el cargue correspondiente de las evidencias requeridas para la validación de cada actividad.

A continuación, se muestran los indicadores por medio de los cuales se ejecutará el seguimiento al cumplimiento de este plan.

INDICADOR	DEFINICIÓN	VARIABLES	META EJECUCIÓN 2026
Cumplimiento	Cantidad de actividades desarrolladas, con relación a la cantidad de actividades programadas para el respectivo período.	(Actividades Ejecutadas / Actividades planeadas) * 100	100%
Satisfacción	Número de personas que evalúan cada actividad como Buena o Excelente, con respecto a aquellas que la califican.	(Número de personas satisfechas ²) / Total de personas encuestadas * 100	90%
Eficiencia	Porcentaje de ejecución presupuestal en los rubros asignados para el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	(Presupuesto ejecutado / Presupuesto asignado) * 100	100%

COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

En colaboración con la Oficina Asesora de Comunicaciones, este plan, una vez aprobado, será publicado en la página web Planes institucionales Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, para que sea de libre consulta, en cumplimiento de lo establecido por el Decreto 612 de 2018.

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema "Portal MIPG" <https://portalmipg.scj.gov.co>.

Elaboró: Natalia Andrea Rubio Castro – Profesional Universitario DGH
Karen del Pilar Vargas Quijano – Contratista DGH

Revisó: Piedad Constanza Pardo Rodríguez – Contratista DGH

² Entendidas como personas que calificaron la actividad como Buena o Excelente.

Aprobó: Vilma Patricia Ferreira Lugo – Directora de Gestión Humana

ANEXOS

- Anexo 1. Cronograma del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026
- Anexo 2. Cronograma del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo 2026