

A large, stylized yellow graphic in the background depicts a group of people in a circle, with some figures raised their arms, suggesting a celebratory or collaborative atmosphere. The graphic is composed of simple, rounded shapes.

**PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN TRABAJO SST
2026**

Fecha de aprobación: 29 de enero de 2026

EQUIPO DIRECTIVO

Dirección General

Luis Felipe Lota

Subdirección de Gestión Corporativa

Henry David Ortiz Saavedra

EQUIPO TÉCNICO

Subdirección de Gestión Corporativa

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. OBJETIVO | 4 |
| 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 4 |
| 3. ALCANCE | 5 |
| 4. MARCO NORMATIVO | 5 |
| 5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES | 6 |
| 6. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS | 9 |
| 6.1. DIAGNÓSTICO | 9 |
| 6.1.1. Perfil Sociodemográfico | 10 |
| 7. DISEÑO Y FORMULACIÓN | 12 |
| 7.1. Políticas | 12 |
| 7.2. Recursos | 12 |
| 7.3. Responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | 13 |
| 7.4. Programa Anual de Capacitación en SST | 16 |
| 7.5. Líneas de trabajo de SST | 17 |
| 8. AUDITORIA | 17 |
| 9. ENTIDADES DE APOYO | 18 |
| 10. ROLES Y RESPONSABILIDADES | 18 |
| 11. MAPA DE RUTA (ANUAL) | 18 |
| 12. PRESUPUESTO | 19 |
| 13. SEGUIMIENTO | 19 |
| 14. INDICADORES | 19 |
| 15. COMUNICACIÓN Y CONSULTA | 20 |
| 16. BIBLIOGRAFÍA | 20 |
| 17. ANEXOS | 20 |

1. INTRODUCCIÓN

La Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, en cumplimiento de su responsabilidad como entidad pública y de su compromiso con la protección integral del talento humano, adopta el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como un instrumento de gestión orientado a la prevención de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales, así como a la promoción de condiciones laborales seguras y saludables para todos los servidores públicos, contratistas y demás personas que desarrollan actividades en el marco de las funciones institucionales.

La implementación de este Plan Anual permite identificar, evaluar y controlar de manera sistemática los peligros y riesgos laborales asociados a los procesos administrativos de la entidad, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia y fortaleciendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De igual forma, facilita la planificación de actividades, la adecuada asignación de recursos y el seguimiento permanente a las acciones preventivas y correctivas definidas para la vigencia correspondiente.

La relevancia de este Plan Anual radica en su impacto directo sobre el bienestar de los colaboradores, dado que contribuye al mejoramiento de las condiciones del entorno laboral, promueve una cultura de autocuidado y prevención, y fomenta la participación activa de servidores públicos y contratistas en la gestión de los riesgos laborales. Un ambiente de trabajo seguro y saludable favorece la salud física y mental del personal, incrementa la motivación, reduce el ausentismo laboral y fortalece el desempeño institucional, aspectos esenciales para el cumplimiento de los objetivos misionales de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

En este contexto, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se articula con las políticas institucionales y los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas aplicables, consolidándose como una herramienta fundamental para la mejora continua del SG-SST, el fortalecimiento de la gestión pública y la protección del talento humano durante la vigencia correspondiente.

2. OBJETIVO

Establecer un conjunto de acciones, procedimientos y medidas preventivas dentro del marco del **SG-SST** que permitan identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales presentes en las actividades de la entidad pública, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, garantizar la seguridad y salud de todos los servidores y promover una cultura de prevención y bienestar en el entorno laboral.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, evaluar y actualizar los peligros y riesgos laborales presentes en los procesos administrativos y actividades desarrolladas por la Región Metropolitana Bogotá –

Cundinamarca, con el fin de establecer medidas de prevención y control que reduzcan la ocurrencia de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales.

- Planificar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando la adecuada asignación de recursos, el cumplimiento de la normatividad vigente y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).}
- Promover una cultura de autocuidado, prevención y participación activa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo entre servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad, mediante acciones de capacitación, sensibilización y comunicación que contribuyan al bienestar físico y mental y al fortalecimiento del desempeño institucional.
- Capacitar continuamente al personal en temas relacionados con seguridad, salud, emergencia y promoción del bienestar laboral.

3. ALCANCE

Este plan aplica a todas las dependencias, procesos, servidores públicos, contratistas y personas que prestan sus servicios en la entidad, independientemente de su modalidad de vinculación, y abarca todas las actividades que se desarrollan para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Se encuentra alineado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y contempla los requisitos esenciales de la legislación colombiana vigente en materia de SST

4. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación del plan de seguridad y salud en el trabajo aplicables a la entidad son:

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, artículo 48, el cual señala que la seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio
- **Ley 1562 de 2012**, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Congreso de Colombia.
- **Ley 1616 de 2013**, por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Esta ley establece la atención en salud mental que debe recibir el colaborador. Incluye los planes de promoción, prevención, diagnóstico y tratamiento. Congreso de Colombia.
- **Ley 2460 de 2025**, por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental
- **Ley 1010 de 2006**, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, Congreso de Colombia.
- **Decreto 1295 de Ley 1994**, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- **Decreto 1072 de 2015**, Capítulo 7, Parte 2, Libro 2. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Ministerio del Trabajo.
- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se reglamenta: Articulación y complementariedad del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con otros sistemas de gestión, con la Planeación Institucional y el Tratamiento de los riesgos laborales para el trabajo en casa. Artículos 2.2.22.1.5, 2.2.22.3.14, 2.2.37.1.8.
- **Resolución 3461 de 2025**, Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 312 de 2019**, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
- **Resolución 1843 de 2025**, Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones

5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES¹

- **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. 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 servidores públicos y contratistas o contratistas 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 o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de servidores públicos y contratistas de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.
- **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.
- **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 servidores públicos y contratistas, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
 - Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

¹ Ley 1562 del 11 de julio de 2012 y Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

- 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 servidores públicos y contratistas.
- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)²:** Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.
- **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.
- **Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de servidores públicos y contratistas, 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 servidores públicos y contratistas, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Enfermedad Laboral:** Es 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 ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

² Resolución 2013 de 1986, Artículo 10

- **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.
- **Evaluación médica ocupacional³:** Acto médico mediante el cual se examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones, las cuales deben quedar consignadas en el documento de historia clínica ocupacional.
- **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.
- **Incidente de trabajo⁴:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, 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.
- **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.
- **Plan de Emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
- **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.
- **Programa de Vigilancia Epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.
- **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 laboral por el Gobierno Nacional.

³ Artículo 3, Resolución 1843 de 2025

⁴ Resolución 1401 de 2007, Artículo 3

- **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.)

6. DIRECTRICES, LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de seguridad y salud en el trabajo, para la vigencia 2026, desde la Subdirección de Gestión Corporativa y el responsable del SG-SST, será quien llevará a cabo este plan siguiendo de las siguientes etapas:

- **Diagnóstico:** Identificar las necesidades de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2026.
- **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades se formularán las actividades para el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo a implementar en la vigencia 2026.
- **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción la eficacia y participación de cada una de las actividades propuestas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2026.
- **Identificación de actores externos:** entidades con la que se proyecta desarrollar las actividades de este plan.

Se establecerán estrategias que contribuyan al autocuidado y reconocimiento de los riesgos y peligros a los que están expuestos los servidores, contratistas, colaboradores mediante el seguimiento de los estándares mínimos Resolución 0312 de 2019 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, cumpliendo con lo establecido de acuerdo con los riesgos definidos para la entidad y la actividad económica del RMBC.

6.1. DIAGNÓSTICO

La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015. Esta autoevaluación es realizada por personal que compone el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con la normatividad vigente, revisada y aprobada por la alta dirección y debe integrar todos los estándares establecidos.

La autoevaluación de Estándares Mínimos de SST realizada en diciembre de 2025 y presentada a la Alta dirección de la entidad, permitió evidenciar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la entidad y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Este documento de autodiagnóstico hace parte de la estructura documental del SGSST y es el soporte para el reporte anual que se debe realizar a través de la plataforma del Fondo de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo (Circular 072 de 2021 del Ministerio de Trabajo).

Por otro lado, para la consolidación del SG-SST, se hace necesario continuar con la implementación y adopción de la documentación que soporta el SG-SST, lo cual nos permitirá documentar las acciones que se realicen y que soportar la ejecución del plan de trabajo en SST.

Es importante resaltar la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de los años 2024 y 2025 lo cual hace parte fundamental del diagnóstico que nos permite proyectar las actividades que se realizarán en 2026 para continuar con la implementación y fortalecimiento del SG-SST en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.

A continuación, encontramos en avance en cuanto a la ejecución del Plan de Trabajo Anual de SST, es de aclarar que para la vigencia 2024 se dio inicio al desarrollo de las actividades e implementación del SG-SST en el mes de junio, pero no obstante se lograron resultados a avances significativos en las acciones de prevención de riesgos e iniciar a visibilizar la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en la entidad que para ese año inicio con su operación.

Y como se puede evidenciar los avances en 2025 son significativos, tanto en el desarrollo de las actividades del Plan de trabajo anual que se cumple al 100%, y esto sin duda impacta en la calificación obtenida en la autoevaluación de estándares mínimos realizada en el aplicativo de la ARL positiva y la cual apalanca el desarrollo de actividades y recursos humanos, técnicos y de asesoría para la correcta implementación y mantenimiento del SG-SST en la entidad.



Plan de Trabajo 2024
79%



Plan de Trabajo 2025
100%



Autoevaluación 2024
94%



Autoevaluación 2025
97.5%

En el año 2025 se realizó un ejercicio de levantamiento inicial del perfil sociodemográfico de la población de la entidad, en primer lugar, en cumplimiento de la normativa vigente (Decreto 1072 de 2015), el cual es considerado una herramienta clave para caracterizar a los trabajadores (edad, género, escolaridad, composición familiar, etc.) y así diseñar estrategias preventivas y de bienestar, identificar riesgos, y tomar decisiones informadas dentro del Sistema de Gestión de SST, permitiendo adaptar las intervenciones a las necesidades reales de la población laboral, por esto es relevante evidenciar la población de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca y que es objeto de esta plan de trabajo, que incluye servidores públicos y contratistas (Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6 , Artículo 2.2.4.6.1).

6.1.1. Perfil Sociodemográfico

La encuesta de perfil sociodemográfico que se realizó en 2025, la contestaron un total de 82 personas, entre contratistas y servidores públicos.

Tipo de vinculación con la entidad

| Tipo de Vinculación | Cantidad de Personas | Porcentaje (%) |
|-------------------------|----------------------|----------------|
| Contratista | 53 | 65% |
| Servidor Público | 29 | 35% |
| Total General | 82 | 100% |

Fuente: Encuesta Perfil Sociodemográfico RMBC- 2025



Un Perfil Excepcional

Contamos con una fuerza laboral mayoritariamente femenina, con un altísimo nivel de cualificación (77% con posgrado) y una estructura flexible (65% por contrato).



Una Jornada Exigente

Un significativo 40% de nuestro equipo invierte entre 1.5 y 2 horas diarias en traslados, un factor logístico que define su día a día y consume un tiempo considerable.



El Impacto en el Bienestar

A pesar de hábitos saludables, emergen claros síntomas de estrés y agotamiento físico, como el cansancio mental y el dolor de espalda, directamente vinculados a los patrones de movilidad.

Fuente: Encuesta Perfil Sociodemográfico RMBC- 2025

Un Equipo Consciente de su Salud, Pero con Señales de Alerta

Hábitos Positivos Generalizados



93% no fuma

55% practica algún deporte (45 personas)

Existe un interés genuino por el bienestar físico, una base positiva para cualquier iniciativa de salud corporativa.

Condiciones y Hábitos a Considerar

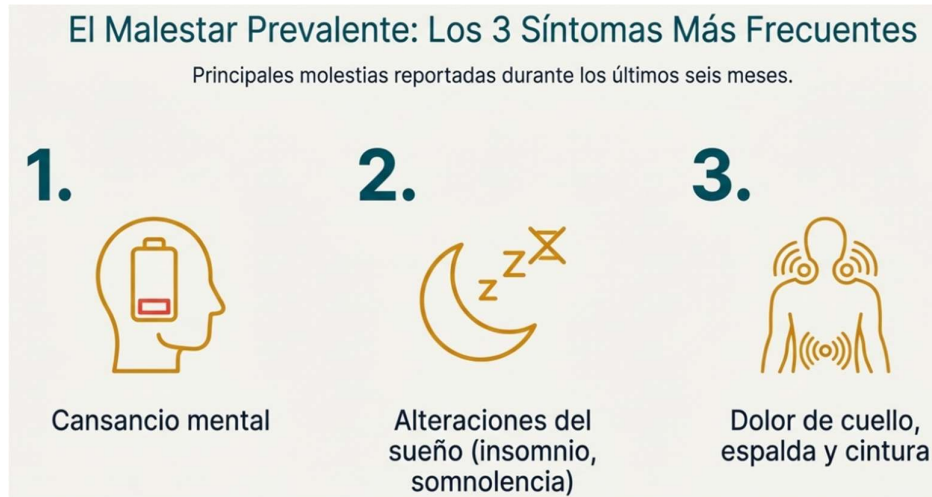


58% consume alcohol de forma ocasional o frecuente

20% toma medicamentos de forma regular (16 personas)

23% reporta sufrir alergias (19 personas)

Fuente: Encuesta Perfil Sociodemográfico RMBC- 2025



Fuente: Encuesta Perfil Sociodemográfico RMBC- 2025

7. DISEÑO Y FORMULACIÓN

7.1. Políticas

Dando cumplimiento al artículo 2.2.4.6.5 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca revisara, actualizará y adoptará las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y las que establecen las normas vigentes:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Promoción de Estilos de Vida Saludable y Prevención del Consumo de Tabaco Alcohol y Sustancias Psicoactivas.
- Política de Prevención de Acoso Laboral y Sexual en el contexto Laboral.

7.2. Recursos

Recurso Humano.

El recurso humano que garantizará el cumplimiento estricto, la planeación y programación de las actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo será el personal de la Subdirección de Gestión Corporativa y quienes desarrollan funciones de Talento Humano, con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral, la Brigada de emergencias, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

Adicionalmente, se gestionarán todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y ejecución técnica requeridas, para la implementación de acciones que permitan mitigar los factores de riesgo presentes en las diferentes dependencias, con profesionales experimentados y que cumplan los requisitos normativos, con el apoyo permanente de la ARL POSITIVA.

Recursos Físicos y Tecnológicos.

La Región Metropolitana, cuenta con espacios físicos para el desarrollo de las funciones asignadas a los servidores públicos, así como para el trabajo colaborativo de los contratistas que prestan sus servicios en la entidad, dotados con otros recursos como son: Sillas, equipos de cómputo, elementos de oficinas, salas de reuniones e, impresoras.

Recursos Financieros.

La entidad cuenta con la asignación de recursos en el presupuesto de la vigencia 2026 para las actividades que se deben desarrollar en cumplimiento de la normativa en SST. Dichos recursos se encuentran especificados en el Plan Anual de Adquisiciones que se define de forma anual, entre los rubros que se requieren y aprueban de forma general cada año se encuentra la relacionado con la realización de exámenes médicos ocupacionales de acuerdo al profesigramas, compra de elementos ergonómicos para acondicionar los puestos de trabajo según corresponda, elementos de protección personal y elementos de emergencia y la contratación de personas naturales que apoyan la ejecución de las actividades requeridas por el SGSST.

7.3. Responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se enuncian a continuación en cada nivel que corresponde a las establecidas en la norma vigente:

Dirección General y Subdirección de Gestión Corporativa

- Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
- Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
- Apoyar la participación de los colaboradores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Apoyar la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde sus labores.
- Participar en la evaluación anual de la gestión del SG-SST.
- Promover la implementación de los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos del SG-SST.
- Garantizar la disponibilidad del personal competente para liderar y controlar el desarrollo del SG-SST.
- Apoyar el programa de Inducción y reinducción independientemente de su forma de contratación y vinculación.
- Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la entidad.

- Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los colaboradores.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al SG-SST.

Subdirectores, Jefes de Oficina

- Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
- Promover la comprensión de la Política del SG-SST entre los colaboradores.
- Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo, solo en caso de ser los jefes inmediatos de la persona accidentada.
- Participar en las inspecciones de seguridad. de acuerdo con el cronograma de inspecciones y siempre y cuando sea concertado.

Responsable del SGSST

- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la entidad en la implementación del SG-SST.
- Coordinar con los directores, jefes y coordinadores de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Promover la comprensión de la política del SG-SST entre todos los niveles de la entidad.
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. (Cuando sea necesario).
- Apoyar la Implementación y seguimiento del SG-SST.

Servidores públicos, contratistas y colaboradores

- Conocer y tener clara la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procurar el cuidado integral de su salud.

- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la entidad.
- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la entidad.
- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Reportar actos y condiciones inseguras presentes durante la prestación del servicio.
- Participar de la inducción de la entidad y el plan de capacitación del SG-SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- Realizar los aportes correspondientes al sistema de seguridad social en salud, pensión y ARL (contratistas y colaboradores)
- Utilizar los elementos de protección personal EPP asignados. (Cuando aplique).

COPASST

- Asistir puntualmente a las reuniones mensuales y/o extraordinarias.
- Proponer y participar en actividades de capacitación del SG-SST a todos los niveles de la entidad.
- Participar en el análisis de causas de los accidentes laborales y/o enfermedad laboral, proponer las medidas correctivas para evitar su ocurrencia (En caso de que se requiera).
- Mantener un archivo de actas de reunión y demás actividades que se desarrollen.
- Acoger las sugerencias que reporten los colaboradores de la entidad.
- Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores en las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en las inspecciones de seguridad de acuerdo con el cronograma de inspecciones y siempre y cuando sea concertado.
- Ser veedores del cumplimiento del SG-SST

Comité de Convivencia Laboral

- Asistir puntualmente a las reuniones mensuales y/o extraordinarias.
- 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.
- Cumplir los tiempos establecidos en la Resolución 3461 de 2025, para el trámite de quejas radicadas ante el Comité.

- 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 pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular compromisos y realizar seguimiento para verificar el cumplimiento de los mismos.
- Trabajar en conjunto con el SG-SST para identificar factores de riesgo psicosocial y establecer medidas correctivas
- En aquellos casos donde no se llegue a un acuerdo, el comité cerrará la queja y dará traslado a la Procuraduría General de la Nación.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

Brigadistas

- Conocer el Plan de Emergencia de la Entidad.
- Actuar de acuerdo con el plan de emergencia ante la ocurrencia de cualquier evento real o simulacro en las instalaciones de la Entidad.
- Participar en las capacitaciones y entrenamientos liderados por Seguridad y Salud en el Trabajo y realizar simulacros de manera periódica contra incendios, salvamento de bienes y personal, evacuación, rescate y actividades de primeros auxilios.
- Controlar emergencias en su fase incipiente, es decir donde su integridad física no se ponga en peligro.
- Ejecutar labores de rescate básico.
- Administrar primeros auxilios Básicos, al nivel de una primera respuesta, el Soporte básico de vida, necesario para estabilizar una víctima de Accidente o enfermedad súbita, que ocurra dentro de las instalaciones.

7.4. Programa Anual de Capacitación en SST

Con el objetivo de fortalecer las competencias y conocimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece anualmente el programa de capacitación que está orientado a contribuir con la gestión estratégica de la prevención del riesgo, y a su vez es una herramienta de orientación y acompañamiento, dirigido a los servidores y colaboradores de la RMBC.

Es un instrumento importante, toda vez que se programan actividades de capacitación para que los servidores públicos y contratistas identifiquen sus riesgos, prevengan los mismos y conozcan las generalidades del SGSST, lo cual permite generar una cultura de autocuidado y realizar los reportes correspondientes al sistema.

7.5. Líneas de trabajo de SST

A continuación, se describen las líneas de trabajo que se han organizado para el desarrollo del SG-SST.



Fuente: Según los lineamientos del Decreto 1072 de 2015.

Por otra parte, la RMBC con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y cumplir los propósitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST identificará oportunidades de mejora.

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

8. AUDITORIA

Se realizará auditoría al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 se debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establece un procedimiento para determinar:

Las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y conducir auditoría, informando resultados y reteniendo los registros asociados; y la determinación de criterios de auditoría, alcance, frecuencia y métodos.

La selección de auditores y la conducción de las auditorias aseguran la objetividad y la imparcialidad en el proceso de auditoría.

Por otra parte, la Alta dirección revisará de manera anual las gestiones adelantadas por los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicará al COPASST los avances y las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

También, se han adoptado los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG–SST, los cuales están definidos por el Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015 de la siguiente manera: estructura, proceso y los de resultados (cualitativos o cuantitativos según corresponda). Además, se tienen en cuenta los indicadores establecidos en el artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019.

9. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales - Positiva
- Entidades Promotoras de Salud.
- Intermediario ante la ARL Positiva.

10. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Plan de seguridad y salud en el trabajo de 2026 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca se formuló teniendo en cuenta las funciones asignadas a la Entidad mediante el régimen especial establecido en la Ley 2199 de 2022, los estatutos de funcionamiento de la Entidad⁵ y la estructura organizacional y funciones⁶ definidos por el Consejo Regional.

De esta manera, los responsables de la ejecución y reporte del seguimiento y avance en las metas e indicadores establecidos en el SG-SST corresponden a la profesional especializada con funciones de talento humano, a la profesional designada como responsable del SG-SST y a el/la subdirector/ra de gestión corporativa de la RMBC.

11. MAPA DE RUTA (ANUAL)

Se adjunta un cronograma de actividades que esta apalancado con el plan de trabajo que se construye con el ARL Positiva que asignará las horas necesarias para el desarrollo de actividades técnicas y acompañamiento en la implementación del SG-SST y hace parte integral de este documento.

⁵ Acuerdo Regional No. 01 de 2022

⁶ Acuerdo Regional No. 05 de 2022

12. PRESUPUESTO

El plan de seguridad y salud en el trabajo de 2026 de la Región Metropolitana Bogotá con el presupuesto de funcionamiento e inversión asignado para la vigencia 2025, en el Plan Anual de Adquisiciones de la RMBC, y el plan de trabajo de la ARL según la norma en el Decreto 052 de 2017 del Ministerio de trabajo, artículo 1, parágrafo 2.

Elementos ergonómicos y emergencias DIECIOCHO MILLONES OCHOCIENTOS DIEZ MIL DE PESOS M/CTE (\$18.810.000)

Intervención de riesgo psicosocial SESENTA MILLONES CINCUENTA Y TRES MIL PESOS M/CTE (\$ 60.000.000.00)

13. SEGUIMIENTO

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano deberá realizar la medición de los indicadores de eficacia del plan de SST y los demás indicadores que establece la Resolución 312 de 2019.

Se realizará seguimiento semestral a las actividades propuestas en el Plan, con el propósito de generar las alertas necesarias en el cumplimiento de este.

El proceso de Gestión del Talento Humano llevara a cabo el control sobre la ejecución de las actividades programadas, convocará a la participación en las actividades y velará por la asistencia de los servidores, contratistas y colaboradores a los eventos programados en el marco del presente documento; así como las modificaciones que se requiera hacer el plan y que debe pasar por la revisión de la Subdirección de Gestión Corporativa y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca.

14. INDICADORES

La evaluación del Plan de seguridad y salud en el trabajo 2025 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, se realizará de acuerdo con los siguientes indicadores:

| INDICADOR | TIPO | FORMULA |
|-----------------------------|------------------------------|---|
| Cumplimiento de actividades | Eficiencia (cumplimiento) | Actividades Ejecutadas * 100 / Actividades Programadas |

Igualmente, y frente a los eventos, el Proceso de Gestión de Talento Humano, contará de forma permanente con:

- Resultados en la medición que realiza la ARL a la implementación del SG-SST.
- Monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia 2026.

15. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan de seguridad y salud en el trabajo de 2026 en la página web de la entidad. <https://regionmetropolitana.gov.co/>
- Se elaborarán piezas comunicativas de los eventos de SST programados, los cuales se remitirán por el correo electrónico institucional, para conocimiento de las y los servidores interesados.
- En las actividades que así lo requieran se solicitará la inscripción del personal servidores y contratistas a través de formularios digitales.
- La ejecución de las actividades relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

16. BIBLIOGRAFÍA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública
- DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.

17. ANEXOS

Anexo 1. Cronograma Actividades Plan de Trabajo anual de SST

Anexo 2. Cronograma Plan Anual de Capacitación en SST.