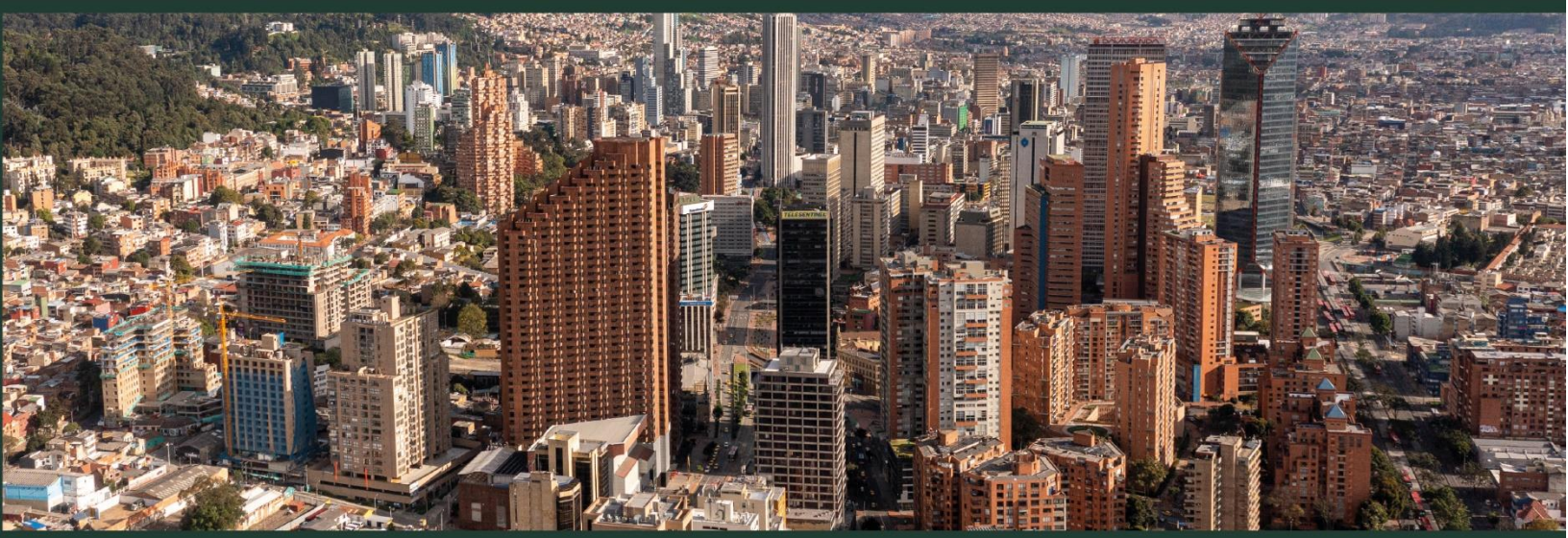




PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026-2028

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DE SERVICIOS PÚBLICOS
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA**

Diciembre 2025



UAESP



Armando Ojeda Acosta

Director General

Dolly Arias Casas

Subdirectora Administrativa

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Dolly Arias Casas

Juan Camilo Loaiza Ortiz

María Camila Pedroza

Diego Alejandro Ossa Urrea

Helga Johanna Camacho Corzo

Andrea Carolina Marú Ruiz

Yuli Marcela Toro Pascagaza

Cristian Ricardo Camargo Ortiz

German Duque Arias

Jorge Alexis Rodriguez Mesa

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

Equipo de trabajo

Leydi Yurley Correa Solarte

Lina Camila Páez

Karen Niño Ramírez

Profesionales designadas por la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano para la formulación e implementación del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO LEGAL	8
2. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO EN SST.....	9
3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES	9
3.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	9
3.2. Política de Seguridad Vial.....	10
4. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	12
5. ROLES Y RESPONSABILIDADES	15
6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	24
6.1. Objetivos del SG-SST	24
6.2. Objetivos del PESV	24
7. COMPONENTES DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	25
7.1. Salud física y mental	26
7.2. Riesgo Psicosocial	28
7.3. Higiene Industrial	29
7.4. Seguridad.....	31
7.5. Seguridad Vial.....	32
8. PLANIFICACIÓN DEL SG-SST Y PESV	33
9. RECURSOS.....	41
10. INDICADORES DE GESTIÓN	42
11. PLAN DE ACCIÓN.....	48
12. CONSERVACIÓN DOCUMENTAL.....	48
13. COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.....	48
14. CONCLUSIÓN	54

INTRODUCCIÓN

El Plan de Desarrollo Distrital constituye la hoja de ruta que orienta las acciones del Gobierno de Bogotá. El plan vigente, “Bogotá Camina Segura” 2024–2027, tiene como propósito central mejorar la calidad de vida de toda la ciudadanía, abordando problemáticas actuales y generando oportunidades para un futuro más seguro y sostenible. En este marco, se formulan iniciativas para fortalecer la seguridad, mejorar la infraestructura, garantizar servicios esenciales como salud y educación, promover la cultura y el deporte, enfrentar los efectos del cambio climático y ampliar las oportunidades sociales y económicas en la ciudad.

En lo referente al talento humano del Distrito, el Plan se articula con el Objetivo 5: “Bogotá confía en su Gobierno”, dirigido a consolidar un modelo de administración público abierto, cercano, eficiente, transparente e íntegro. Este objetivo se desarrolla a través de tres estrategias fundamentales:

- Gobierno abierto, íntegro, transparente y corresponsable.
- Talento humano unido por la ciudadanía.
- Innovación pública para fortalecer la confianza ciudadana.

La modernización del Estado y la mejora continua de los servicios públicos requieren un talento humano competente, motivado y capaz de adaptarse a los retos actuales. Para ello, el Plan Estratégico de Talento Humano y sus componentes —bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, previsión y provisión de recursos humanos— permiten articular las acciones necesarias para cumplir con las metas del Plan de Desarrollo Distrital, alineadas con la misión institucional, los procesos de globalización y el avance tecnológico.

En coherencia con lo anterior, el CONPES Distrital 07 de 2019 estableció la Política Pública Distrital de Gestión Estratégica del Talento Humano, orientada a garantizar una intervención integral que contribuya al bienestar, sentido de pertenencia y compromiso de las personas vinculadas a la administración distrital, elevando los estándares en la prestación de bienes y servicios y fortaleciendo la eficiencia del servicio público.

Así mismo, la administración del empleo público se rige por los lineamientos establecidos en la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1800 de 2019 y demás normas vigentes, que

obligan a las entidades públicas a diseñar, planear e implementar los sistemas de estímulos, capacitación y seguridad y salud en el trabajo.

En paralelo, dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Gestión del Talento Humano constituye la primera dimensión y el eje central del modelo, al reconocer a los servidores públicos como el recurso más relevante para la gestión institucional. Su carácter estratégico implica adoptar lineamientos, prácticas y decisiones que fortalezcan el desempeño de las personas, su aporte a la estrategia, la calidad de vida laboral y el cumplimiento de metas institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024–2028 de la UAESP se articula con los lineamientos del MIPG a través del análisis del Formulario Único de Reporte y Avances de la Gestión – FURAG, que evalúa los avances en la gestión y desempeño institucional. De igual manera, se alinea con la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019–2030 “Talento que ama Bogotá”, cuyo objetivo es potenciar el talento humano como factor estratégico para la creación de valor público y el fortalecimiento de la legitimidad institucional.

En este contexto, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos formula el “Plan Estratégico de Talento Humano 2024–2028” (Versión 2), cuyo propósito es diseñar, planear e implementar los planes y programas que contribuyen al cumplimiento de los fines institucionales, articulados con el Plan de Desarrollo Distrital, el Plan Estratégico Institucional 2024–2028, el marco normativo vigente, el CONPES Distrital 07 de 2019 y los resultados de los diagnósticos aplicados, el cual es dinamizado a través de los planes institucionales de provisión y previsión de recursos, el plan de capacitación, el plan de bienestar y sus programas y el plan anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este último el cual se desarrolla en el presente documento, es una de las herramientas de gestión más relevantes para realizar las actividades con actos y protocolos seguros que cuiden la vida e integridad del servidor/a público y con ello aporte a la competitividad de la entidad en su quehacer institucional y mejoren la calidad de vida laboral de sus colaboradores. La UAESP es una entidad que promueve y estimula en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud que busca el mejoramiento de los procesos, la calidad, productividad, desarrollo del talento humano y reducción de riesgos a través del control adecuado de estos.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad diseña un plan de trabajo con el objeto de prevenir los riesgos ocupacionales con miras a lograr el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores. El plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta práctica metodológica de planeación que puntualiza las actividades a desarrollar, de modo que pueda tenerse una perspectiva de las acciones, responsables, recursos y fechas de ejecución, por medio de un cronograma específico, a fin de realizar seguimiento a la ejecución de estos, facilitando así, el proceso de evaluación y ajustes, dando cumplimiento a los requisitos normativos desde el ciclo PHVA y la mejora continua, involucrando la participación de los servidores/as públicos, contratistas y partes interesadas.

Los planes de trabajo que componen este documento se estructuran en cinco componentes:

- Salud física y mental.
- Seguridad en el trabajo.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Vial.
- Plan Estratégico de Seguridad Vial.

En este marco, el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) se integra como un componente fundamental para la gestión del riesgo vial institucional. Este plan establece medidas y acciones orientadas a prevenir siniestros viales y proteger a los actores viales vulnerables en el territorio distrital, complementándose con procedimientos, programas, instructivos, protocolos y formatos que aseguran el cumplimiento normativo. El PESV Resolución de acuerdo con los lineamientos de la 40595 de 2022, se articula directamente con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incorporando sus actividades dentro del Plan de Trabajo del SG-SST, lo que garantiza una gestión integral tanto de los riesgos laborales como de los riesgos viales, bajo el enfoque del ciclo PHVA.

Dentro de este marco integral, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye una herramienta clave para promover ambientes de trabajo seguros, fomentar el autocuidado y prevenir accidentes y enfermedades laborales. Su finalidad es proteger la vida e integridad de las y los servidores públicos, contribuir a la competitividad institucional y mejorar la calidad de vida laboral.

Dentro de este marco, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye una herramienta clave para promover ambientes laborales seguros, fomentar el autocuidado y prevenir accidentes y enfermedades laborales. Su finalidad es proteger la vida e integridad de las y los servidores públicos, contribuir a la competitividad institucional y mejorar la calidad de vida laboral.

La UAESP promueve de manera permanente una cultura de seguridad y salud en el trabajo orientada al mejoramiento continuo, al desarrollo del talento humano, a la productividad y a la reducción de riesgos mediante controles adecuados. El Plan Anual del SG-SST organiza las actividades, responsables, recursos y fechas de ejecución a través de un cronograma específico, facilitando el seguimiento, la evaluación y los ajustes necesarios bajo el enfoque del ciclo PHVA, garantizando la participación de servidores/as públicos, contratistas y partes interesadas.

Este plan se formula con base en los lineamientos del procedimiento institucional GTH-PC-09 V2, la normativa vigente y los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Su construcción incorpora las recomendaciones y necesidades identificadas mediante diversas fuentes diagnósticas: caracterización del talento humano, recomendaciones del COPASST, Comité de Convivencia Laboral y brigadas, rendición de cuentas, instrumento de madurez del SG-SST, encuestas, mesas de articulación de políticas, batería de riesgo psicosocial, recomendaciones de control interno, resultados de actividades ejecutadas y acuerdos sindicales.

Como resultado, el Plan del SG-SST consolida el compromiso institucional con la creación de ambientes laborales seguros, la reducción de incidentes, la prevención de riesgos ocupacionales y la promoción del bienestar físico, mental y social de toda la población trabajadora. La metodología para la formulación del Plan Anual del SG-SST se desarrolla conforme al procedimiento GTH-PC-09 V2, que establece las etapas para la planeación, ejecución y seguimiento del sistema. El proceso incluye:

- Revisión y validación del plan anterior.
- Análisis de indicadores y recopilación de información (políticas, objetivos, matrices de riesgos, programas de inspección, PVE, estadísticas de incidentes, informes de ARL, entre otros).
- Definición de actividades con base en diagnósticos y estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

- Seguimiento y verificación del cumplimiento mediante indicadores y auditorías internas.
- Control y mejora continua bajo el ciclo PHVA

1. MARCO LEGAL

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) de la UAESP se encuentran fundamentados en la normativa legal vigente, compilada y gestionada a través del procedimiento GTH-PC-14: Matriz de Requisitos Legales del SG-SST y del PESV, la cual es actualizada de manera mensual. Esta matriz, junto con el normograma institucional, se publica de forma accesible para todos los servidores/as públicos/as, contratistas y partes interesadas, garantizando transparencia, oportunidad y trazabilidad en el cumplimiento normativo. Este enfoque integral evidencia el compromiso permanente de la entidad con la excelencia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad vial, alineándose con los estándares y disposiciones legales de carácter nacional.

A continuación, se relacionan las principales normas que orientan la implementación del SG-SST y del PESV en la UAESP:

Normativa principal del SG-SST

- Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y fortalece la prevención.
- Decreto 1072 de 2015 – Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; reglamenta el SG-SST.
- Resolución 0312 de 2019: Establece los Estándares Mínimos del SG-SST aplicables a empleadores públicos, privados y contratistas.
- Resolución 2404 de 2019: Establece los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Resolución 2646 de 2008: Regula la identificación, evaluación, prevención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial.
- Resolución 1409 de 2012: Reglamento de trabajo seguro en alturas.
- Resolución 5018 de 2019: Gestión de riesgos biomecánicos.

- Ley 1010 de 2006: Prevención del acoso laboral.

Normativa principal del PESV

- Ley 1503 de 2011: Establece la obligación de implementar estrategias de seguridad vial en entidades públicas y privadas.
- Decreto 2851 de 2013: Reglamenta los Programas de Seguridad Vial.
- Resolución 1565 de 2014: Guía para la adopción e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Resolución 40595 de 2022: Modifica el estándar de formación obligatoria y establece requisitos específicos asociados a la gestión de la seguridad vial.
- Ley 769 de 2002 (Código Nacional de Tránsito) y sus modificaciones: Normas para la regulación del tránsito y la seguridad vial.

2. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO EN SST

Diseñar, planear, ejecutar y evaluar acciones orientadas a garantizar la seguridad, salud, bienestar y condiciones adecuadas de trabajo de todos los servidores públicos y contratistas de la UAESP, mediante la implementación articulada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y el Plan Estratégico de Seguridad Vial- PESV.

3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Manual del Comité Institucional de Desempeño (código DES-MN-01), se articula con las dimensiones y políticas del MIPG a través de la gestión estratégica del Talento Humano liderada por la Subdirección Administrativa y Financiera. En este marco, y de acuerdo con los lineamientos institucionales, se realiza una revisión anual del sistema para la formulación y actualización de las políticas del SG-SST y del PESV.

3.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la UAESP establece la presente Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como parte integral de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el propósito de

garantizar condiciones laborales seguras, saludables y sostenibles para todos sus servidores/as y contratistas.

La Dirección General de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, está comprometida con:

- La prevención y reducción de los accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- La promoción de entornos laborales seguros, saludables y favorables al bienestar físico y mental de todos los servidores(as) y contratistas públicos.
- La implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- El cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el desarrollo efectivo del SG-SST.

Esta política aplica a todos los servidores(as) públicos, contratistas y demás partes interesadas que interactúan o lleguen a interactuar con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.

Nota: Las políticas institucionales están sujetas a modificaciones según las necesidades internas de la entidad y pueden consultarse en el siguiente enlace <https://www.uaesp.gov.co/mipg/sig.php>

3.2. Política de Seguridad Vial

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP, está organizada como una Unidad Administrativa Especial del orden distrital del Sector Descentralizado por servicios, de carácter eminentemente técnico y especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal y con patrimonio propio, adscrita a la Secretaría Distrital del Hábitat. Tiene por objeto garantizar la prestación, coordinación, supervisión y control de los servicios de recolección, transporte, disposición final, reciclaje y aprovechamiento de residuos sólidos, la limpieza de vías y áreas públicas; los servicios funerarios en la infraestructura del Distrito y el servicio de alumbrado público”, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

La UAESP se compromete a implementar, mantener y mejorar continuamente su Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), en concordancia con la normatividad nacional vigente, promoviendo una cultura institucional basada en la movilidad segura, responsable y sostenible.

Todos los servidores(as) públicos, contratistas y partes interesadas deben conocer, aplicar y promover esta Política, la cual abarca los riesgos asociados con los desplazamientos laborales y los trayectos en misión o itinere.

La UAESP, se comprometerá con:

- La definición de los roles las responsabilidades y las funciones relacionadas con la implementación y cumplimiento del PESV, las acciones y estrategias de seguridad vial.
- El cumplimiento de la normativa vigente y los requisitos aplicables en materia de seguridad vial.
- La identificación, evaluación y control de los riesgos asociados con la seguridad vial.
- La sensibilización de servidores(as) públicos y contratistas a través de capacitaciones que promuevan en la UAESP la aplicación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía.
- La adecuada disposición de recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño, la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV-UAESP.
- La promoción de la mejora continua a través del ciclo PHVA y la revisión periódica del PESV y sus resultados.
- El cumplimiento de las acciones y estrategias definidas en el plan de trabajo anual del PESV, articulado con el plan de trabajo del SG-SST.
- Velar por que la adquisición o contratación de vehículos, equipos, repuestos y servicios cumpla con los estándares y especificaciones de seguridad vigentes.
- A través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST se realizará el seguimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial por ser parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad-SGSST.

- La verificación del cumplimiento de los requisitos de seguridad vial establecidos a través de los contratistas, terceros y aliados estratégicos.

En complemento de los anteriores compromisos la entidad ha incorporado los siguientes objetivos generales y específicos enmarcados en el PESV -UAESP.

Nota: Las políticas institucionales están sujetas a modificaciones según las necesidades internas de la entidad y pueden consultarse en el siguiente enlace <https://www.uaesp.gov.co/mipg/sig.php>

4. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El presente plan se fundamenta en la integración de distintos diagnósticos institucionales que permiten identificar las prioridades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Estos insumos sirven como base para la planificación y la formulación del Plan Anual de Trabajo, entre los cuales se encuentran:

- Caracterización de nuestra Gente que no permite conocer a nuestros colaboradores, sus preferencias, composición de su núcleo familiar, datos médicos, contactos de emergencia entre otros.
- Mesa de articulación de la política de Talento Humano e Integridad con la participación de jefes.
- Mediciones de clima y cultura organizacional
- Documento Diagnostico de Talento Humano
- Medición de riesgo psicosocial

Adicionalmente con el fin de obtener elementos suficientes para la formulación del plan anual del Sistema de seguridad y salud en el trabajo y el plan estratégico de seguridad vial se tiene en cuenta las siguientes herramientas:

Lineamientos del DASC – Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)

Para la construcción de los planes de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se tienen en cuenta los lineamientos establecidos en las circulares emitidas anualmente por el DASCD. Estas circulares orientan la implementación del Programa de Seguridad y Salud

en el Trabajo del Distrito, correspondiente al Producto 2.2.6 de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019–2030 (PPDGITH), el cual es liderado por el DASCD.

El programa se estructura mediante estrategias que buscan garantizar los derechos laborales, dignificar y exaltar la labor pública, potenciar el desarrollo humano y promover el bienestar integral, incluyendo el cuidado físico y emocional del talento humano del Distrito.

En cuanto a Seguridad en el trabajo: Este componente evalúa la percepción de protección durante el desempeño laboral, considerando:

1. Las condiciones del espacio físico (iluminación, señalización y rutas de evacuación).
2. La disponibilidad y pertinencia de los Elementos de Protección Personal (EPP) según los riesgos.
3. Las herramientas y medios de trabajo seguros proporcionados por la entidad.
4. La promoción del autocuidado mediante inducción y reinducción, capacitaciones, simulacros y canales de reporte y respuesta.

En la medición de 2024, el riesgo medio se concentró principalmente en la Forma C (contratistas), tanto a nivel de áreas como de entidad, lo que evidencia brechas en la cobertura efectiva cuando las actividades se realizan en sedes institucionales o bajo supervisión directa de la entidad. La seguridad de los contratistas no solo es un requisito legal, sino también una obligación ética, pues influye directamente en la percepción de cuidado y en la confianza hacia la institución.

Por ello, es fundamental:

- Integrar plenamente a los contratistas al SG-SST.
- Verificar la afiliación a la ARL y la entrega y uso adecuado de los EPP.
- Garantizar la participación en capacitaciones, simulacros e investigaciones de incidentes con cierre efectivo de acciones.
- Cumplir con la normativa vigente para elevar de manera tangible la percepción de seguridad.

Estas acciones se articulan con el capítulo “Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del Distrito”, liderado por el DASCD en el marco de la PPDGITH 2019–2030, que define estrategias, responsabilidades e instrumentos (como SIDEAP – SST en Línea) para cerrar las brechas identificadas, mediante planificación anual, seguimiento a estándares mínimos

(Resolución 0312 de 2019) y mejora continua del SG-SST conforme al Decreto 1072 de 2015.

DASCD. (2025). *Circular 24 – Lineamientos de planeación estratégica del talento humano*
2026. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Evaluación inicial del SG-SST y diagnóstico del PESV

Con el propósito de determinar el estado del SG-SST y establecer las necesidades y prioridades para el siguiente periodo, se realiza anualmente un autodiagnóstico al finalizar la vigencia. Este proceso cuenta con el apoyo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo- COPASST y se lleva a cabo conforme a lo establecido en el Plan Anual de Trabajo.

De manera equivalente, para el Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV, se desarrolla un diagnóstico anual basado en el análisis del cumplimiento del plan de trabajo de la vigencia anterior, permitiendo identificar oportunidades de mejora y definir acciones para fortalecer la movilidad segura.

Planificación del SG-SST y del PESV

La planificación del SG-SST y del PESV constituye un proceso esencial para garantizar la protección, la salud y el bienestar de servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas. Este proceso implica la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales y viales, así como el diseño de medidas preventivas, correctivas y de preparación ante emergencias.

Para su estructuración se consideran diferentes elementos clave, entre ellos:

- Identificación de peligros y riesgos.
- Evaluación de riesgos.
- Establecimiento de controles.
- Inspecciones de seguridad e infraestructura
- Evaluación de riesgos psicosociales
- Indicadores de accidentalidad y ausentismo
- Matrices de peligros y riesgos actualizadas

- Revisión de los programas de vigilancia epidemiológica
- Directrices generales de entidades interna y externas y normatividades legales vigente.
- Resultados de medición del instrumento de madurez del SGSST

Este análisis integral permite priorizar las acciones estratégicas, orientar la toma de decisiones y estructurar la planificación anual del SG-SST y del PESV, asegurando un enfoque preventivo, coherente y alineado con las necesidades institucionales.

Plan Estratégico de Seguridad Vial-PESV

Se formula el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) de la entidad, el cual se compone de un conjunto de medidas y acciones encaminadas a prevenir siniestros viales y proteger a los actores viales vulnerables en la vía, definidos en todo el territorio distrital. Dicho plan se complementa con una serie de procedimientos, programas, instructivos, protocolos y formatos que permiten dar cumplimiento a la normativa. Igualmente, mantiene un enfoque preventivo basado en el ciclo PHVA, la puesta en marcha de los programas de prevención que lo integran y los lineamientos de responsabilidad social empresarial, en concordancia con la política de seguridad vial del país.

Corresponde a la UAESP promover entre sus servidores públicos y colaboradores la formación en hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía, independientemente del rol que cada actor vial asuma (peatón, pasajero, ciclista, conductor o motociclista). Para la implementación del PESV, se deben incluir todos los colaboradores de la entidad, sin distinción de la forma o tipo de vinculación o contratación.

Para el diseño del PESV, se tienen en cuenta tres niveles según el tipo de organización (básico, intermedio y avanzado). De acuerdo con la Resolución 40595 de 2022, la UAESP se clasifica en el nivel básico, acorde con su misionalidad y el tamaño de la entidad.

5. ROLES, RESPONSABILIDADES Y PERIODICIDAD

Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo

La correcta implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) requiere la participación y coordinada de todos los actores institucionales. En este contexto, el área de

Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo asume un papel estratégico, orientado a garantizar el cumplimiento normativo, la mejora continua y la articulación con los objetivos institucionales.

Esta sección define las responsabilidades específicas y la periodicidad de las acciones que deben ejecutarse para asegurar la eficacia del SG-SST y del PESV. Las funciones descritas no solo responden a los requerimientos legales vigentes, sino que también promueven una cultura organizacional basada en la prevención, el autocuidado y la gestión integral del riesgo. Cada responsabilidad está alineada con el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), asegurando que las actividades se desarrollen de manera sistemática y con enfoque en la mejora continua.

ROLES - RESPONSABILIDADES	PERIODICIDAD
Gestionar que el SGSST y el PESV se establezcan, implementen y mantengan de acuerdo con los requisitos de las normas establecidas.	Permanentemente.
Liderar la implementación del SGSST y del PESV.	Permanentemente.
Mantener informada a la Alta Dirección acerca de las acciones desarrolladas en el SGSST y PESV, así como sus medidas de seguimiento y control.	Cuando se requiera.
Presentar a la Alta Dirección, los planes de mejoramiento del sistema y sus respectivos cambios para aprobación.	Cuando se requiera.
Gestionar las necesidades del SGSST y del PESV dentro del Plan de anual de capacitación.	1 vez al año.

Gestionar ante la Subdirección Administrativa y Financiera los recursos para cumplir con el Plan de Trabajo del SGSST y del PESV y seguimiento a sus indicadores.	Permanentemente.
Promover y facilitar las actividades del COPASST y Comité de Convivencia Laboral	Permanentemente.
Suministrar al responsable del SGSST la información requerida para el análisis de las condiciones de salud y seguridad y control de ausentismo e indicadores.	Permanentemente.
Socializar con SST las adquisiciones que se prevean para el funcionamiento de la entidad teniendo en cuenta el procedimiento de Gestión del Cambio.	Cuando se requiera.
Monitorear que los demás grupos de la entidad cumplan el procedimiento de Gestión del cambio en (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).	Permanentemente
Promover la participación de las personas en las diferentes actividades, uso de mecanismos de reporte de incidentes (accidentes), identificación de peligros, reporte de riesgos y oportunidades de mejora del SGSST y del PESV, capacitaciones, entrenamientos, diagnósticos, realizados por Talento Humano en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Permanentemente

Promover que los colaboradores a su cargo conozcan las Políticas del SGSST.	Permanentemente
Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de las normas y procedimientos relacionados con el SG-SST.	Cuando se presente
Aquellas que le sean asignadas por la Dirección General, tendientes al logro de los objetivos propuestos en materia del Sistema Gestión de la Seguridad y de Salud en Trabajo -SG-SST.	Cuando se requiera.
Verificar el uso y estado correcto de los EPP con respecto a la matriz de Elementos de Protección Personal- EPP	De acuerdo con el procedimiento de GTH-PC-18 Entrega e inspección de Elementos de Protección Personal.
Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los colaboradores a cargo, en los equipos e instalaciones.	Definir controles eficaces de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo de la subdirección a cargo.
Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.	Como mínimo una vez al año y cuando exista una necesidad específica.
Hacer parte del comité de investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, siniestros viales que se presente.	Conforme a la Resolución 1401 de 2007, cuando sea nombrado parte del equipo investigador, o acorde a la normatividad vigente.
Diseño, actualización e implementación y seguimiento del SGSST y del PESV.	Permanentemente

Identificación de condiciones y actos inseguros.	Permanentemente.
Analizar y difundir información sobre cada subprograma y experiencias adquiridas a través de lesiones, daños o pérdidas, con el fin de que se tomen las medidas de prevención y controles respectivos.	Permanentemente.
Mantener constante comunicación con las entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.	Permanentemente.
Participar de las reuniones del COPASST que sea invitado y apoyar su gestión.	Cuando se requiera.
Mantener actualizada a la entidad sobre la normatividad relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo y del Plan Estratégico de Seguridad Vial y los cambios correspondientes.	Permanentemente.
Cumplir los roles y responsabilidades del SGSST y del PESV que cumplen todos los colaboradores.	Permanentemente.
Aquellas que le sean asignadas por la Dirección General o Subdirección Administrativa y Financiera tendientes al logro de los objetivos propuestos del SGSST y del PESV.	Permanentemente.
Participar de forma activa en el desarrollo de los programas y actividades del SG-SST y del PESV.	Permanentemente.

Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad industrial a todos los colaboradores.	Permanentemente.
Proponer a la alta dirección las actividades relacionadas con la Salud y la Seguridad de los servidores/as públicos y colaboradores.	Permanentemente.
Actuar como instrumento de supervisión para el cumplimiento del SGSST y del PESV y notificar a las autoridades de vigilancia y control.	Cuando se requiera.

Responsabilidad ARL - Obligación de la administradora de riesgos laborales - Afiliación y pago- Alto Riesgo

La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en el caso de la UAESP -Positiva es la entidad encargada de garantizar la protección integral frente a los riesgos derivados de la actividad laboral, conforme a la normativa vigente. Entre sus funciones principales se encuentra la determinación del nivel de riesgo asociado a cada actividad económica, de acuerdo con la clasificación establecida en la Resolución 768 de 2022, que actualizó la tabla de actividades económicas. En aplicación del Decreto 2090 de 2003, se confirma que la UAESP no desarrolla labores catalogadas como de alto riesgo.

Además de esta función, la ARL tiene obligaciones específicas orientadas a fortalecer la gestión preventiva en la entidad, tales como:

- Capacitar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Brindar asesoría técnica especializada para la correcta implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

Estas acciones contribuyen a garantizar el cumplimiento normativo, la protección de los trabajadores y la consolidación de una cultura de prevención en la organización.

Responsabilidad de los servidores/as públicos y colaboradores.

La participación de los servidores públicos y colaboradores es esencial para garantizar la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Esta sección establece las responsabilidades individuales que contribuyen a la prevención de riesgos, la protección de la salud y la creación de entornos laborales seguros.

Cada persona debe asumir un compromiso permanente con el autocuidado, el cumplimiento de las políticas institucionales y la aplicación de prácticas seguras en sus actividades diarias. Estas responsabilidades no solo responden a la normativa vigente, sino que fortalecen la cultura organizacional basada en la prevención, la corresponsabilidad y la mejora continua.

RESPONSABILIDADES	ACTIVIDADES
Conocer, comprender y poner en práctica las políticas: • Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Política para la prevención del abuso de sustancias adictivas o psicoactivas el consumo de bebidas nocivas y sistemas electrónicos de administración de nicotina SEAN. • Política para el Desarrollo de Capacidades e Inclusión Social para con Discapacidad y Cuidadores/as. • Política de Seguridad Vial • Política de Convivencia Laboral.	• Participar en la inducción y reinducción del SGSST y del PESV. • Actuar acorde con las políticas institucionales.

Procurar el cuidado integral de su salud.	Tener actuaciones de autocuidado con hábitos de vida saludable.
Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.	Suministrar información clara y veraz durante la valoración en el examen médico.
	Diligenciamiento de la encuesta de condiciones de salud, de manera correcta sin omitir información y de manera oportuna.
Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SGSST y del PESV.	Cumplir los lineamientos correspondientes a autoprotección en seguridad y salud en el trabajo y seguridad vial, de acuerdo con el presente manual, los procedimientos, instructivos, protocolos y formatos del SGSST y del PESV.
	Implementar los controles respectivos que permitan prevenir accidentes y enfermedades laborales, además de mitigar los riesgos y peligros asociados a las actividades propias.
	Informar oportunamente sobre incidentes, accidentes, enfermedades laborales y siniestros viales; al supervisor de contrato o jefe inmediato y a Seguridad y Salud en el Trabajo de forma inmediata.
	Reportar actos y condiciones inseguras del SGSST y del PESV y jefe inmediato o supervisor.
	Participar en la investigación de incidentes, accidentes, enfermedades laborales y siniestros viales; cuando haga parte del comité

	investigador y cuando haya sido afectado, hacer llegar la información requerida.
	Los servidores/as públicos que tengan a cargo supervisión de contratos deberán tener en cuenta y dar cumplimiento a los criterios en seguridad y salud en el trabajo y seguridad vial para la selección y evaluación de colaboradores y proveedores.
Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. Utilizar los mecanismos de consulta y participación del SGSST.	Participar de forma activa como mínimo una vez al año en la actualización revisar de la matriz de identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles de su grupo de trabajo.
	Realizar el reporte de condiciones o actos inseguros
Participar en las actividades de capacitación del SGSST y del PESV.	Asistir de forma presencial o virtual a las capacitaciones del SGSST y del PESV.

COMITÉS

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST.

Comité enfocado en la prevención de riesgos y control de peligros, conformado por representantes de la Dirección y representante de los servidores/as públicos, cuya función es la de promover espacios seguros, divulgar la gestión de riesgos y peligros, participar en las actividades realizadas desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad. Este comité tiene una vigencia de 2 años.

Comité de Convivencia Laboral

El Comité de convivencia laboral-CCL- tiene por objeto prevenir las conductas de presunto acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos de la entidad, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, mediante actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica. Este comité tiene una vigencia de 2 años.

6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

6.1. Objetivos del SG-SST

Con base en los compromisos anteriores, el plan de trabajo anual y en particular la planificación del SGSST de la UAESP, se expresarán los objetivos con enfoque a:

- ✓ Identificar los peligros, evaluar los riesgos y establecer los controles necesarios para mitigar la ocurrencia de incidentes y enfermedades laborales.
- ✓ Implementar acciones de prevención y control que contribuyan a reducir la accidentalidad y las enfermedades laborales.
- ✓ Fortalecer los conocimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo de los servidores(as) y contratistas públicos, mediante procesos de capacitación y formación acordes con sus funciones.
- ✓ Proteger la seguridad y salud de todos los servidores(as) y contratistas públicos, promoviendo la mejora continua del SG-SST.
- ✓ Cumplir con la normativa vigente para la gestión de los en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2. Objetivos del PESV

- ✓ Fortalecer la Seguridad Vial a través de la gestión institucional, con actividades, políticas e identificación de actores viales.
- ✓ Fortalecer la gestión institucional conduciendo a la mejora continua del PESV-UAESP.

- ✓ Promover hábitos y conductas seguras en la vía a todos los actores viales mediante educación y sensibilización vial.
- ✓ Asegurar la divulgación y publicación de la política de seguridad vial, regulación, señalización y demarcación de los espacios propios administrados por la entidad a servidores(as) públicos y contratistas.
- ✓ Garantizar la correcta implementación de los protocolos de inspección vehicular y estado operacional de estos.
- ✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de los requisitos de seguridad vial establecidos en la Entidad para los servidores(as), contratistas y demás partes interesadas.
- ✓ Fomentar en las reuniones del COPASST la revisión de los resultados de la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV, el cual se articula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST.
- ✓ Diseñar, valorar e implementar los programas de gestión de riesgo crítico y factores de desempeño asociados al PESV.

Las metas para cada uno objetivos definidos en materia de seguridad y salud en el trabajo y vial se encuentran articulados en los indicadores del SGSST y PESV.

7. COMPONENTES DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se estructura en componentes estratégicos que permiten organizar y ejecutar las acciones necesarias para garantizar entornos laborales seguros, saludables y alineados con la normativa vigente. Cada componente responde a áreas clave de intervención, como la salud física y mental, la gestión de riesgos, la higiene industrial, la seguridad operacional y la seguridad vial, integrando medidas preventivas y correctivas bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).

Estos componentes constituyen la base para la planificación, implementación y seguimiento del SG-SST, asegurando la participación de todos los niveles de la organización y la mejora continua del sistema.

7.1. Salud física y mental

El componente de salud del SG-SST está orientado a la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y el fortalecimiento del autocuidado entre los servidores públicos y colaboradores. Busca no solo prevenir enfermedades de origen laboral y común, sino también promover el bienestar integral de toda la población trabajadora y se desarrolla a través de los siguientes ítems:

El componente incluye:

- Valoraciones médicas
- Profesiograma institucional
- Programas de vigilancia epidemiológica
- Recomendaciones médico-laborales
- Promoción de estilos de vida saludable

Descripción sociodemográfica y de condiciones de salud

La caracterización sociodemográfica constituye un insumo importante dentro del SG-SST, ya que permite identificar los factores asociados al riesgo psicosocial y elaborar diagnósticos precisos sobre las condiciones de salud de la entidad. Para ello, se aplica una encuesta anual que recopila información relevante sobre los servidores públicos y colaboradores.

De igual manera, la descripción de las condiciones de salud permite conocer el estado actual de la población trabajadora, identificar factores de riesgo y orientar acciones encaminadas a reducir la accidentalidad, el ausentismo y la aparición de enfermedades laborales o de origen común que puedan agravarse por el trabajo.

Las valoraciones ocupacionales realizadas por la IPS especializada en Seguridad y Salud en el Trabajo, permite consolidar un informe anual de condiciones de salud, con el cual se actualizan los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) y se definen las acciones correspondientes.

Promoción y prevención

La promoción de la salud complementa las acciones de seguridad y la prevención de riesgos laborales, articulando esfuerzos entre la entidad y sus colaboradores. Los programas incluyen actividades orientadas a:

- Manejo del estrés laboral
- Prevención de la violencia en el trabajo
- Prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas
- Promoción de ambientes libres de humo
- Hábitos de vida saludable
- Prevención del cáncer

Como parte de estas acciones, se desarrollan Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) que abarcan diferentes componentes, tales como estilos de vida saludable, prevención de desórdenes musculoesqueléticos y biomecánicos, así como factores psicosociales. Estas iniciativas incluyen estrategias de cuidado y pausas activas, diseñadas para fortalecer la cultura del autocuidado entre servidores y colaboradores.

Es importante resaltar que estas actividades se realizan gracias al convenio con la Universidad Manuela Beltrán, mediante el cual los pasantes del programa de fisioterapia apoyan la implementación de las acciones. Su participación garantiza un acompañamiento integral y profesional, enriqueciendo las estrategias de promoción y prevención de la salud y aportando valor académico y práctico al desarrollo del SG-SST en la entidad.

Profesiograma

El profesiograma es una matriz que permite definir:

- Las medidas de control necesarias para proteger la seguridad y salud según los riesgos asociados al cargo.
- El tipo y periodicidad de los exámenes médicos ocupacionales requeridos.

La IPS especializada es la responsable de su actualización periódica, conforme a los perfiles de cargo y a la exposición a riesgos.

Custodia de las historias clínicas

Las historias clínicas son custodiadas exclusivamente por la IPS que las genera, conforme a la normativa vigente. Su archivo se mantiene en áreas restringidas, con acceso limitado a personal autorizado, garantizando integridad, confidencialidad y conservación adecuada. La IPS contratada certifica el cumplimiento de dichos procedimientos.

Recomendaciones y restricciones médico-laborales

Las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista tienen como fin asegurar que cada servidor público desempeñe sus funciones conforme a sus capacidades, sin afectar su salud, estas se comunican al trabajador por correo electrónico para su implementación.

En caso de restricciones médico-laborales, se realiza acompañamiento individual por parte de la UAESP para garantizar su adecuado cumplimiento.

Estilos de vida saludable

Siguiendo las orientaciones de la Organización Mundial de la Salud – OMS, el SG-SST desarrolla actividades orientadas a promover hábitos que favorezcan el bienestar físico, mental y social, como:

- Alimentación saludable
- Actividad física
- Descanso adecuado
- Recreación
- Manejo del estrés

7.2. Riesgo Psicosocial

El componente psicosocial está orientado a fortalecer la salud mental de los servidores públicos y colaboradores, prevenir enfermedades derivadas del estrés laboral y mejorar las relaciones interpersonales dentro de la UAESP. Comprende la identificación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, promoviendo entornos de trabajo saludables y seguros.

Incluye:

- Evaluación de factores de riesgo psicosocial
- Medidas de intervención a nivel individual y colectivo
- Seguimiento y acompañamiento
- Actividades de promoción de salud mental

7.3. Higiene Industrial

Este programa tiene como enfoque principal llevar a cabo mediciones para evaluar la calidad del ambiente laboral, centrándose específicamente en factores higiénicos. Su propósito fundamental es la evaluación y preservación de la calidad del entorno de trabajo mediante mediciones periódicas de aspectos higiénicos, con el objetivo de prevenir potenciales riesgos para la salud de los servidores/as públicos.

Dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se planifica minuciosamente la ejecución de estas mediciones. Para garantizar una evaluación precisa y completa, se cuenta con el apoyo de profesionales externos con experiencia especializada en mediciones higiénicas.

Una vez realizadas las mediciones, se procede al análisis detallado de los resultados obtenidos. Esta fase crítica permite identificar posibles áreas de mejora y áreas de riesgo en el entorno laboral. En consecuencia, se proponen y desarrollan acciones correctivas específicas para abordar de manera eficaz cualquier hallazgo que pudiera comprometer la seguridad y salud de los servidores/as públicos.

La planificación, ejecución, análisis y aplicación de acciones correctivas conforman un ciclo continuo dentro de este programa, asegurando que la evaluación de factores higiénicos sea un proceso constante y dinámico en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Este enfoque proactivo contribuye a mantener un ambiente laboral óptimo y a prevenir potenciales amenazas para la salud de los servidores/as públicos, colaboradores y partes interesadas.

Agua potable y servicios sanitarios

Con el objetivo de asegurar el suministro de agua potable segura y servicios sanitarios adecuados, es fundamental programar actividades para el control de la calidad del agua y de los servicios sanitarios. Estas revisiones se realizarán conforme a los cambios en las instalaciones o a las regulaciones pertinentes. Este enfoque contribuye directamente a mantener un entorno laboral saludable.

Eliminación adecuada de residuos

La entidad cuenta con el Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA –, donde se establecen roles y responsabilidades específicos para la eliminación adecuada de residuos. Esta tarea se desarrolla de manera minuciosa, abarcando desde la clasificación inicial hasta la disposición final, bajo procedimientos estrictos que garantizan tanto la eficiencia como el respeto al medio ambiente.

Asimismo, la prevención de la contaminación se integra como un componente esencial, implementando medidas proactivas para proteger los suelos, aguas y aire.

Mediciones ambientales (físicas, químicas y biológicas)

Las mediciones ambientales son una herramienta fundamental para identificar y evaluar los riesgos ambientales presentes en el lugar de trabajo. Entre las mediciones más comunes se encuentran aquellas relacionadas con la calidad del aire, la exposición a ruido y las vibraciones. Estos resultados son de utilidad para la toma de controles y medidas que permitan reducir riesgos y proteger la salud de los servidores/as públicos, colaboradores y partes interesadas.

Mediciones ambientales físicas:

Se enfocan en la evaluación de factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud y seguridad, tales como:

- Temperatura: para evitar exposición a condiciones extremas de calor o frío que generen estrés térmico.
- Iluminación: para garantizar niveles adecuados que permitan realizar tareas de manera segura y sin fatiga visual.

- Ruido: para evaluar niveles y definir acciones que protejan la audición.

Mediciones ambientales químicas:

Evalúan la presencia y concentración de sustancias químicas, tales como:

- Gases tóxicos: monóxido de carbono, dióxido de carbono, amoníaco, cloro, entre otros.
- Sustancias químicas: solventes, ácidos, metales pesados, etc.
- Polvo: partículas como polvo de madera, sílice o carbón.

Este componente considera:

- Condiciones físicas, químicas y biológicas
- Evaluación ambiental y análisis de resultados
- Controles de exposición

7.4. Seguridad

La UAESP cuenta con un procedimiento de inspecciones de seguridad y un programa de inspecciones, el cual se diseña e implementa de acuerdo con las sedes y centros de trabajo, el cual se encuentra enfocado a la verificación de las siguientes condiciones:

- Inspección de seguridad
- Inspección a botiquines
- Inspección de camillas
- Inspección de extintores
- Inspección a elementos de protección personal

Cuyo objetivo es prevenir accidentes de trabajo y evaluar la disponibilidad de recursos para atención en caso de emergencias, los informes de las inspecciones con los hallazgos son socializados a los responsables, con la finalidad de asignar los recursos disponibles para la implementación de medidas y favorecer la mejora continua.

Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas

La UAESP establece directrices específicas en su Manual del SG-SST para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, con especial énfasis en el manejo de sustancias químicas, siguiendo el instructivo que define los controles respectivos.

En primer lugar, se contemplan acciones como el cumplimiento estricto de las normas de seguridad, la obligatoriedad en el uso de EPP y la mejora de las condiciones inseguras en las áreas donde se manejan productos químicos. Asimismo, se resalta la importancia de mantener un inventario actualizado de productos químicos y de contar con las Hojas de Datos de Seguridad (SDS) suministradas por los fabricantes.

En relación con la clasificación de peligros, se establece que los productos químicos deben clasificarse conforme a los criterios del Sistema Globalmente Armonizado – SGA-V6 de la ONU. También se definen requisitos específicos para el etiquetado de productos peligrosos destinados al uso en los centros de trabajo, garantizando información clara, veraz y visible.

El instructivo orienta además el etiquetado de envases pequeños, prohíbe el trasvase de sustancias en envases sin identificación y permite el re etiquetado de productos importados en la bodega del importador. Igualmente, establece pautas para la elaboración y actualización de Fichas de Datos de Seguridad (FDS), asegurando su disponibilidad y ubicación en sitios visibles y seguros.

En cuanto a los controles de exposición y la protección personal, se hace referencia a los valores límite de exposición ocupacional definidos por los TLV de la ACGIH y se indican los EPP recomendados. El empleador que actúe como proveedor de sustancias químicas también debe garantizar la información completa en las FDS.

Finalmente, se especifican los requisitos que deben cumplir los envases que contienen sustancias químicas, garantizando seguridad en el diseño, fabricación y uso, evitando pérdidas y asegurando resistencia a la manipulación normal. Este enfoque integral promueve la manipulación segura de sustancias químicas, minimizando riesgos para los servidores públicos y colaboradores, acorde con la normativa vigente.

7.5. Seguridad Vial

Conforme al procedimiento institucional de seguridad vial, cuando sea necesaria la utilización de medios de transporte para el desarrollo de actividades, se debe verificar que

los vehículos y conductores cumplan con la documentación obligatoria y con la normativa aplicable. Además, se deben cumplir, como mínimo, los siguientes lineamientos:

- Inspeccionar el vehículo y el entorno antes de iniciar la conducción.
- Utilizar el cinturón de seguridad y comprobar que todos los pasajeros lo utilicen.
- No manipular teléfonos o radios mientras conduce.
- Ajustar la velocidad de acuerdo con los límites de velocidad, las condiciones del clima, la carretera y la iluminación.
- Utilizar un señalero o auxiliar de tráfico para maniobrar vehículos grandes.
- Realizar gerenciamiento de viajes siempre que sea necesario.
- No conducir vehículos si el conductor se encuentra fatigado.

Comprende:

- Inspecciones preoperacionales
- Control de documentación
- Gestión del viaje
- Capacitación continua

8. PLANIFICACIÓN DEL SG-SST Y PESV

Identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos

La UAESP cuenta con una metodología sistemática aplicable para la identificación de peligros y la evaluación de los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de priorizarlos y establecer los controles necesarios para prevenir accidentes de trabajo, siniestros viales y enfermedades laborales.

Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, atendiendo el siguiente esquema de jerarquización:

- **Eliminación del peligro/riesgo:** suprimir completamente el peligro o riesgo.
- **Sustitución:** reemplazar un peligro por otro que genere menor riesgo.
- **Controles de ingeniería:** aplicar medidas técnicas en la fuente o el medio, como confinamiento, aislamiento, o ventilación.

- **Controles administrativos:** reducir el tiempo de exposición mediante rotación de personal, cambios de jornada, señalización, advertencias, procedimientos seguros, controles de acceso y permisos de trabajo.
- **Equipos y elementos de protección personal y colectivos:** uso de dispositivos, accesorios o vestimenta para proteger al trabajador ante posibles daños derivados de la exposición a los peligros.

Identificación de peligros y riesgos

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos son fundamentales en la seguridad y salud en el trabajo.

Identificación de peligros: es el proceso de identificar las situaciones, procesos, productos, sustancias, etc. que pueden causar daño a los servidores/as públicos, colaboradores y partes interesadas. Para llevar a cabo la identificación de peligros es necesario realizar una inspección detallada del lugar de trabajo y de los procesos que se llevan a cabo.

Evaluación de riesgos: una vez identificados los peligros, se debe evaluar el riesgo que representa cada uno de ellos. La evaluación de riesgos implica determinar la probabilidad de que ocurra un accidente o enfermedad relacionada con el trabajo y la gravedad del daño que podría causar.

Valoración de riesgos: una vez evaluados los riesgos, se debe tomar una decisión sobre cómo manejarlos. La valoración de riesgos implica determinar si los riesgos son aceptables o no, y si es necesario tomar medidas de control para reducción de probabilidad de ocurrencia.

Es importante tener en cuenta que la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos deben realizarse de manera continua, ya que las condiciones en el lugar de trabajo pueden cambiar con el tiempo. Asimismo, es importante involucrar a los servidores/as públicos, colaboradores y partes interesadas en estos procesos para garantizar que se consideren todos los riesgos potenciales.

La metodología utilizada es la GTC 45.

Identificación de riesgos viales

La identificación de riesgos viales es un proceso importante para prevenir accidentes de tránsito el cual se encuentra identificado en los procedimientos internos y debido a que los

riesgos viales son dinámicos la metodología de identificación y evaluación se basa en la de William T Fine.

Algunos de los principales riesgos viales incluyen:

- Condiciones climáticas adversas, como lluvia o hielo.
- Condiciones de la carretera, como baches, curvas peligrosas o señalización inadecuada.
- Distractores
- Fatiga
- Exceso de velocidad.
- Condiciones del vehículo.

Es importante estar atento a estos riesgos y tomar medidas para minimizarlos, como conducir con precaución en condiciones climáticas adversas, respetar los límites de velocidad y realizar un mantenimiento regular del vehículo, así mismo, cumplir con la normativa vigente.

Medidas de prevención y control

Las medidas de prevención y control en el Manual del SGSST y del PESV, constituyen un conjunto integral de disposiciones diseñadas para salvaguardar la integridad y bienestar de los servidores/as públicos y colaboradores. Estas medidas abarcan diversos aspectos y se implementan con el objetivo de minimizar o eliminar los riesgos asociados con las actividades laborales. Entre las principales medidas de prevención y control se incluyen:

Identificación de Riesgos:

- Realización de identificación de peligros y riesgos en todos los centros de trabajo, actividades y procesos.
- Clasificación y priorización de los riesgos identificados en la MIPERV.
- Realizar una evaluación de riesgos para identificar posibles peligros asociados a los desplazamientos laborales, considerando factores como tipo de vías, condiciones meteorológicas y tráfico.

Implementación de Medidas Preventivas:

- Desarrollo e implementación de medidas preventivas específicas para cada tipo de riesgo.

- Instalación de señalización, dotación de elementos de protección personal y dispositivos de protección personal según sea necesario.

Capacitación y sensibilización:

- Programas de capacitación regulares para servidores/as públicos y colaboradores sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas a implementar.
- Campañas de sensibilización para fomentar una cultura de seguridad.
- Proporcionar programas de capacitación regulares sobre seguridad vial, destacando prácticas seguras al conducir, normativas de tráfico, y la importancia del uso de cinturones de seguridad.

Programa de inspecciones y mantenimiento.

La UAESP ha desarrollado el procedimiento GTH-PC-15 V3 en el cual estipula la necesidad de la implementación de las inspecciones planeadas y no planeadas debido a que corresponden a un proceso de identificación permanente de actos y condiciones inseguras, de forma periódica y con el debido seguimiento para el cumplimiento de lo programado. Las inspecciones aplican para todas las actividades o centros de trabajo donde la UAESP desarrolle o ejecute actividades y tiene alcance para todos los servidores/as públicos, colaboradores o partes interesadas o involucradas en los procesos de la entidad.

Conforme a las inspecciones realizadas por el de área SST, y los resultados arrojados se presenta el informe al área correspondiente con el fin de determinar los controles que haya a lugar para la mejora en las condiciones locativas, de seguridad y vial correspondientes. Asimismo, se determinará de ser necesario un plan de mantenimiento preventivo o correctivo con el fin de mantener condiciones de seguridad óptimas tanto en las instalaciones como en los vehículos.

Elementos de protección personal-EPP-.

Los EPP constituyen una parte esencial en la implementación de la jerarquía de controles para salvaguardar la integridad física de los servidores/as públicos y colaboradores. En este contexto, se establece el procedimiento GTH-PC-18 V3 que hace referencia a la identificación, selección, adquisición y compra de los EPP.

El manual de contratación de la Subdirección de asuntos legales GAL-MN-01 contempla las fases del proceso de contratación, así:

- **Identificación de necesidades:** identificación de las necesidades específicas de Elementos de Protección Personal - EPP de cada área.
- **Selección de EPP adecuados:** definición de los tipos de EPP necesarios para cada tarea, considerando las recomendaciones de normativa y estándares de seguridad.
- **Proveedores acreditados:** establecimiento de criterios para la selección de proveedores de EPP que cumplan con estándares de calidad.
- **Procedimientos de compra:** autorización de compra, requisitos técnicos y logísticos.
- **Negociación de contratos:** inclusión de términos y condiciones relacionados con la calidad, entrega oportuna y garantías de los EPP.
- **Seguimiento de Proveedores:** establecimiento de un sistema de seguimiento para evaluar continuamente el desempeño de los proveedores en términos de calidad y cumplimiento de plazos de entrega.
- **Evaluación de cumplimiento normativa:** verificación de cumplimiento por parte de los proveedores de la normativa local e internacional aplicables a la fabricación y suministro de EPP.
- **Registro de proveedores aprobados:** mantenimiento de un registro actualizado de proveedores aprobados, facilitando la gestión eficiente y la trazabilidad de los EPP adquiridos.
- **Capacitación sobre uso adecuado:** desarrollo de programas de capacitación para los trabajadores sobre el uso correcto, mantenimiento y disposición final de los EPP adquiridos.
- **Lineamientos generales:** Al incorporar estos elementos en el manual del SGSST, se busca asegurar que la identificación, selección, adquisición, compra y relación con proveedores de EPP se realice de manera eficiente, garantizando la protección efectiva de los servidores/as públicos y colaboradores, cumpliendo con los más altos estándares de seguridad y salud en el trabajo.

Gestión del cambio

La UAESP, evalúa el impacto generado en el SGSST y en el PESV, el cual puede ser originado por los cambios internos o externos; aquellos que puedan afectar los procesos, los métodos de trabajo, las adquisiciones, aperturas de nuevos centros de trabajo y aquellos que afecten la evolución del conocimiento en SST y en el PESV entre otros.

Se deberá realizar la identificación de peligros y valoración de riesgos que deriven de los cambios y se adoptarán las medidas de control según la normativa vigente, y de ser procedente en algunos cambios realizar la consulta respectiva al COPASST.

Adquisiciones

La entidad establece mediante sus procesos de contratación la forma de adquisición de los elementos y servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar las disposiciones y necesidades relacionada con el cumplimiento del SGSST.

Contratación

La UAESP, en cumplimiento a la norma reglamentaria y siguiendo los lineamientos proferidos por el ente rector, expide y adopta su Manual de Contratación GAL-MN-01_V11, mediante el que da a conocer a todos los partícipes del Sistema de Compra Pública, el flujo de procesos y el organigrama en el que desarrolla sus procesos de contratación. A través de tal flujo, se determina la forma y los sujetos encargados de ejecutar las distintas actividades que forman parte del régimen contractual adelantado por la entidad.

Prevención preparación y respuesta ante emergencias

El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y contingencias - PPPREC- contiene los lineamientos para una respuesta oportuna y segura ante una emergencia ocasionada por el hombre o de origen natural.

Se formulan los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y contingencias de los centros de trabajo de administración directa de la UAESP y se solicitan los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y contingencias de los centros de trabajo supervisados por las Subdirecciones misionales: Subdirección de aprovechamiento-SAP-, Subdirección de recolección, barrido y limpieza-RBL-, Subdirección de servicios funerarios y alumbrado público-SSFAP- y Subdirección de disposición final-SDF-

Brigada de emergencias

La brigada de emergencias es un grupo de personas organizadas y capacitadas para prevenir o controlar una emergencia. La brigada se conforma mediante la Resolución 384 de 2021 “Por medio de la cual se adopta el reglamento para conformación, capacitación, entrenamiento y operatividad de la brigada de emergencias en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP”. En la Brigada de emergencias participan servidores/as públicos y colaboradores de manera voluntaria, quienes reciben capacitación permanente.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION-PIC-

Con este Plan del Sistema se busca facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Se diseña el cronograma del PIC para el SGSST y del PESV, una vez aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Inducción y reintucción

Dentro del PIC se realiza jornadas de inducción y reintucción donde la proporcionará a todo servidor/a público y contratista manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos general del SGSST y del PESV que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en el desarrollo de sus funciones u obligaciones contractuales.

Formación

La UAESP, dispone los recursos técnicos, tecnológicos, humanos y financieros para generar la cultura de seguridad en todos los espacios de la entidad, para ello permite a los servidores/as públicos y colaboradores la participación en las jornadas de capacitación del SGSST y del PESV programadas en el PIC.

Capacitación obligatoria del SGSST

Con el objetivo de atender el presente requisito se gestiona al interior del equipo SST la obligatoriedad del desarrollo del curso de 50 horas del SGSST o de 20 horas de actualización según aplique por cada uno de los integrantes del equipo y del COPASST.

Competencia

La Subdirección Administrativa y Financiera cuenta con un equipo altamente capacitado y especializado con la experiencia necesaria para liderar la planificación, diseño, ejecución y seguimiento de todas las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Su competencia abarca la identificación y evaluación proactiva de peligros y riesgos, la implementación de medidas de control, la gestión de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como la evaluación constante de los procesos para la mejora continua.

Debe coordinar y comunicar eficazmente con todos los niveles de la organización para crear una cultura de seguridad arraigada, donde cada miembro comprende la importancia de su contribución al bienestar general en el entorno laboral.

La competencia del equipo SST se traduce en experiencia técnica y un compromiso inquebrantable con la seguridad y salud de los trabajadores, consolidando así un entorno laboral seguro y saludable.

Auditoria y cumplimiento del SG-SST

Las auditorías internas y externas realizadas al SGSST y del PESV, se realiza conforme a los lineamientos establecidos en el procedimiento ECM-PC-O4 V13, las cuales corresponden al seguimiento continuo del desempeño de la actividad de auditoría interna ejecutado en: la definición o revisión de papeles de trabajo, plan de auditoría, programas de trabajo de auditorías e informes por parte del Jefe de la Oficina de Control Interno, evaluaciones de desempeño de los auditores, y al resultado del indicador del cumplimiento del Plan Anual de Auditorías y de las encuestas realizadas con los auditados efectuadas en forma anual- incluidas en este procedimiento.

Basado en lo anterior se adjunta el cuadro general de la planeación y los componentes por cada ítem para las construcciones de planes de trabajo para seguridad y salud en el trabajo, sobre el cual se realiza el seguimiento al cumplimiento de actividades.

9. RECURSOS

La alta dirección de la UAESP define y asigna los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos de seguridad, salud en el trabajo y seguridad vial.

Recursos Financieros

La alta dirección de la UAESP definió y asignó los recursos financieros mediante la inclusión en el presupuesto de la Subdirección Administrativa y Financiera para el desarrollo de los diferentes contratos de adquisición de elementos de protección personal, compra y mantenimiento a sistemas de control y extinción de incendios, atención de primeros auxilios, elementos ergonómicos, práctica de exámenes médicos ocupacionales, vacunación, aplicación de batería de riesgo psicosocial, contratación de profesionales en el área de SST, y vial, capacitación en materia de SST, diseño e implementación de los programas de vigilancia epidemiológica y el diagnóstico de condiciones de salud de los servidores/as públicos y colaboradores y lo que disponga la normativa en materia de riesgos laborales.

Recursos técnicos

Se cuenta con los recursos técnicos como botiquines, camillas, extintores, elementos de protección personal, salas de capacitación, ayudas audiovisuales y plataforma Teams para reuniones y capacitaciones virtuales.

Recursos humanos

Debido a que actualmente en la planta de personal no existe el cargo con funciones relacionadas con el SGSST y del PESV, la entidad contrata profesionales mediante la modalidad de contrato de prestación de servicios con formación en materia de riesgos laborales, medicina del trabajo, componente psicosocial y de seguridad vial, para el diseño e implementación del SGSST y PESV.

10. INDICADORES DE GESTIÓN

INDICADORES DEL SGSST Y PESV

Los indicadores del SGSST y del PESV son herramientas que permiten medir y evaluar la gestión de los sistemas.

Los indicadores del SGSST son:

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	
	Descripción de la Variable del Indicador	Descripción de la Variable 2 del Indicador
CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE ESTRUCTURA DEL SG SST	No. de criterios legales de estructura del SG SST cumplidos	No. total de criterios legales de estructura del SG SST
EVALUACIÓN INICIAL SG SST	a= Número de Estándares mínimos del SG-SST que presentan cumplimiento	b= Número total de Estándares Mínimos del SG-SST
EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL	a= Número de Actividades del Plan de Trabajo del SGSST Ejecutadas en el periodo	b= Número de Actividades del Plan de Trabajo del SGSST Programadas en el periodo
EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	a= Número de Capacitaciones ejecutadas en el periodo	b= Número de Capacitaciones Programadas en el periodo
EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS COLABORADORES	a= Número de colaboradores a quienes se les evaluaron sus condiciones de salud en el periodo	b= Número de Colaboradores de la Entidad programados en el periodo

EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES	a= Número de colaboradores a quienes se les evaluaron sus condiciones de trabajo en el periodo	b= Número de Colaboradores de la Entidad programados en el periodo	
CUMPLIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	a= Número de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados oportunamente en el periodo	b= Número de total de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados en el periodo.	
CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	a = No. de objetivos del SG SST cumplidos	b = No. total de objetivos del SG SST	
EVALUACIÓN DE ACCIONES DE MEJORA	a= No. de acciones de mejora gestionadas	b= No. total de de acciones de mejora identificadas	
CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	a= Número de programas eficaces para el tratamiento del riesgo a partir de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores	b= Número de programas para el tratamiento del riesgo a partir de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores	
FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	a= Número de Accidentes de Trabajo que se presentaron en el mes	b= Número de trabajadores en el mes	
SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO	a= Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + el número de días cargados en el mes	b= Número de trabajadores en el mes	
PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES	a= Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año	b= Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año	

PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	a= Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo	b= Promedio total de trabajadores en el periodo
INCIDENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	a= Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo	b= Promedio total de trabajadores en el periodo
AUSENTISMO POR CAUSAS RELACIONADAS CON LA SALUD	a= Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes	b= Número de días de trabajo programados en el mes
INTERVENCIÓN DE LOS PELIGROS IDENTIFICADOS Y DE LOS RIESGOS PRIORIZADOS	a= Número de controles implementados para la intervención de los peligros identificados y priorizados en el periodo	b= Número de controles planeados para la intervención de los peligros identificados y priorizados en el periodo.
EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORAMIENTO DEL SGSST	a= Número de acciones de mejora del SGSST implementadas en el periodo	b= Número de acciones de mejora programadas en el periodo
EJECUCIÓN DE LAS MEDICIONES AMBIENTALES OCUPACIONALES	a= Número de mediciones ambientales ejecutadas en el periodo	b= Número de mediciones ambientales programadas en el periodo
EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE GESTIÓN Y PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	a= Número de Actividades ejecutadas de acuerdo con los cronogramas de los programas de gestión y programas de vigilancia epidemiológicos del SGSST en el periodo.	b= Número de Actividades programadas en los cronogramas de los programas de gestión y programas de vigilancia epidemiológicos del SGSTT en el periodo

CUMPLIMIENTO EN LA NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES Y REPORTE DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	a= Número de incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se reportaron oportunamente al responsable de SST en el periodo	b= Número de total de incidentes, accidentes y enfermedades laborales ocurridos en el periodo.
CUMPLIMIENTO EN EL REGISTRO ESTADÍSTICO DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	a= Número de casos de incidentes, accidentes, enfermedades laborales y ausentismo por causas relacionadas con la salud registradas en las bases de datos durante el periodo	b= Número de casos de incidentes, accidentes, enfermedades laborales y ausentismo por causas relacionadas con la salud ocurridos durante el periodo
EJECUCIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL RIESGO, CONTINGENCIAS Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	a= Número de Actividades del Plan de Gestión del Riesgo Ejecutadas en el periodo	b= Número de Actividades del Plan de de Gestión del Riesgo Programadas en el periodo
EJECUCIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DOCUMENTAL PARA EL SGSST	a= Número de Actividades del Plan de Gestión documental para el SGSST en el periodo	b= Número de Actividades del Plan de de Gestión Documental para el SGSST Programadas en el periodo
CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS NORMATIVOS APLICABLES	a = No. de criterios legales aplicables del SG SST cumplido	b = No. total de criterios legales aplicables del SG SST
EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SST	a = No. de no conformidades derivadas del plan de trabajo anual en SST gestionadas	b = No. de total de no conformidades derivadas del plan de trabajo anual en SST

EVALUACIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS	a= No. de acciones preventivas gestionadas	b= No. total de de acciones preventivas identificadas
EVALUACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS	a= No. de acciones correctivas gestionadas	b= No. total de de acciones correctivas identificadas
EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN	a= Número de programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores eficaces	b= Número de programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores desarrollados
CARACTERIZACIÓN DE LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES LABORALES	a= No. De informes de caracterización de incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo laboral presentados en el periodo	b= Número total de informes programados
CARACTERIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONTROL - PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	a= $J_{real} = \text{Nivel de riesgo "estimado después de la intervención"} \times F / \text{Nivel de costo real de la medida de intervención}$	b= $(F = \text{nivel de riesgo inicial} - \text{nivel de riesgo esperado} / \text{nivel de riesgo inicial} \times 100)$ y justificación $J_{teórica} = \text{Nivel de riesgo inicial} \times F / \text{Nivel de costo de la medida de intervención}$
EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS MEDICIONES AMBIENTALES	a= Número de acciones eficaces implementadas a partir de los resultados de las mediciones ambientales	b= Número total de acciones implementadas a partir de los resultados de las mediciones ambientales

Indicadores PESV

Los indicadores del PESV del Ministerio de Transporte son un conjunto de medidas y estadísticas que buscan medir y mejorar la seguridad vial en Colombia, enfocándose en la prevención de accidentes y la protección de los usuarios de las vías, los principales indicadores son:

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
1	Tasa de Siniestros viales por nivel de pérdida. TSV(n)	$TSV(n) = SV(tn) K / km(t)$
2	Costos Siniestros Viales por nivel de pérdida: \$SV(n)	$\$SV(n) = CDSV(tn) + CISV(tn)$
3	Gestión de riesgos de seguridad vial	$RSVI - RI(fa) - RI(la)$ $GRV - RVA(fa) - RVA(la)$
4	Cumplimiento de metas del PESV	$CM PESV - MA(t) / TM(t) * 100$
5	Cumplimiento de actividades plan anual PESV	$CPlan PESV - AEPlan(t) / APPlan(t) 100$
6	% Exceso Jornadas Laborales	$\%EJL = \#EJD / \#SDT * 100$
7	Cobertura Programa de Gestión Velocidad	$GVE = \#VIP / \#VDL * 100$
8	Excesos Límite de Velocidad Laboral ELVL	$ELVL = \#DLEV / \#TDL * 100$
9	Inspecciones Diarias Preoperacionales	$IDP - \#VID / \#TV * 100$
10	Cumplimiento plan mantenimiento preventivo de vehículos	$CPMVh - MEVh(t) / MPVh(t) * 100$
11	Cumplimiento plan de formación en seguridad vial	$CuPFSV = CEPF(t) / CTPF(t) * 100$
12	Cobertura plan de formación en seguridad vial	$CoPFSV = CEPF(t) / CTPF(t) * 100$
13	No Conformidades Auditoria Cerradas	$CoPFSV = CEPF(t) / CTPF(t) * 100$

11. PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Acción anual integral de Seguridad y Salud en el Trabajo y PESV contiene:

- Actividades del SG-SST: Orientadas a la prevención
- Gestión del PESV
- Programas de vigilancia epidemiológica
- Mantenimiento e inspecciones
- Entrega de EPP
- Capacitaciones y sensibilizaciones
- Simulacros
- Auditorías
- Acciones de mejora

Cada actividad debe cuenta con responsable, fecha, indicador y evidencia documental.

12. CONSERVACIÓN DOCUMENTAL.

Para la conservación de los documentos y el uso adecuado y eficiente de la misma, se mantendrá de forma física y digital, de acuerdo con las Tablas de retención documental- TRD- designadas al proceso, de igual forma, se encuentra integrada con MIPG, el cual facilita el acceso, la creación, consulta y actualización de la información.

La documentación se puede encontrar de la siguiente manera:

- a) OneDrive: servicio de alojamiento de archivos multiplataforma, en el cual permite almacenar y sincronizar en línea entre ordenadores, para así compartir archivos y carpetas entre otros.
- b) TRD: documentación que se encuentra de manera física la cual cumple con los estándares de archivos establecidos por la entidad.

13. COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

Las siguientes son las herramientas que permiten que el SG-SST se acerque a los colaboradores de la Unidad, de a conocer su ejecución, cumplimiento y conocer las necesidades del personal en tiempo real:

Comunicación: la entidad dispone de canales de comunicación que permiten recolectar inquietudes, ideas y aportes de los servidores/as públicos, colaboradores y partes interesadas, en materia del SGSST y del PESV, las cuales son consideradas y atendidas por el responsable del SGSST y del PESV.

Participación: se generan espacios de capacitación del SGSST y del PESV en las que se identifican peligros y riesgos, se proponen medidas de control asociados a las actividades propias de los servidores/as públicos y colaboradores.

Consulta: se realiza rendición de cuentas del SGSST a las directivas y la ciudadanía como parte integral de Talento humano.

Asimismo, en la página web de la UAESP se publican los Informes Trimestrales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), en los cuales se evidencian los avances de las actividades desarrolladas conforme a los planes de trabajo establecidos por el área de SST. Estos informes permiten dar seguimiento a la ejecución de las acciones programadas y visibilizar los logros alcanzados en materia de SGSST, de acuerdo con el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).

Enlace de publicación de planes de trabajo:
<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/planeacion/planes>

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA					
¿QUÉ SE COMUNICA?	¿QUIÉN COMUNICA?	¿A QUIÉN SE COMUNICA?	¿CON QUÉ FRECUENCIA SE COMUNICA?	¿CÓMO SE COMUNICA?	SOPORTE
Políticas y lineamientos del SGSST y PESV.	Equipo SST	Servidores/as, colaboradores y partes interesadas.	Cada vez que se actualicen	Medios de comunicación de la entidad: publicación en la página web de la entidad, correo electrónico masivo, Inducción y reintucción del SGSST y del PESV.	Página web

Informe de avances, desempeño y evaluación del SGSST y PESV.	Equipo SST	COPASST	Mensual	Presentación en reunión con el COPASST.	Actas COPASST
Plan anual de trabajo del SGSST y del PESV.	Equipo SST	CIGD, COPASST y ARL Positiva	Anual	Reunión con cada uno de los comités y remisión por correo electrónico a ARL Positiva.	Evidencia ejecución PLAN DE TRABAJO SST 2024
Obligaciones y responsabilidades en SGSST y del PESV de todos los niveles de la entidad.	Equipo SST	Servidores/as públicos, colaboradores y partes interesadas.	Trimestral	Jornadas de inducción y reinducción del SGSST y del PESV.	Evidencia ejecución PLAN DE TRABAJO -PIC SST 2024
Requisitos legales del SGSST y del PESV.	Equipo SST	Servidores/as públicos, colaboradores.	Trimestral	Jornadas de inducción y reinducción del SGSST y del PESV.	Evidencia ejecución PLAN DE TRABAJO -PIC SST 2024
Convocatoria y conformación de los comités asociados al SGSST: COPASST y CCL	Equipo SST	Servidores/as públicos	Cada dos años	Correo electrónico, pantallas, inducción y reinducción al SGSST	Acto administrativo
Solicitudes, inquietudes, sugerencias, oportunidades de mejora	Servidores/as públicos,	COPASST	Cada vez que se presenten	Correo de SST y correo del COPASST	Correo de SST y correo del COPASST

propuestos por los colaboradores relacionados con el SGSST y del PESV.	colaboradores				
Riesgos y controles operacionales del SGSST y del PESV.	Equipo SST	Servidores/as públicos, colaboradores.	Trimestral	Inducción, reinducción, capacitación y encuesta de seguridad vial	Evidencia ejecución PLAN DE TRABAJO -PIC SST 2024
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Equipo SST	Servidores/as públicos, colaboradores.	Anual	Jornada de socialización.	Evidencia ejecución PLAN DE TRABAJO -PIC SST 2024
Incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales y siniestros viales	Equipo SST	ARL, EPS, COPASST y Dirección territorial de riesgos laborales.	Cada vez que se presenten.	Radicado de FURAT, radicado de FUREL, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Investigación
Lecciones aprendidas	Equipo SST	Servidores/as públicos, colaboradores.	Cada vez que se investiga un evento	Correo electrónico masivo.	Correo electrónico
Resultados de mediciones higiénicas ocupacionales	Equipo SST	COPASST y partes interesadas.	Cada vez que se hagan mediciones	En reunión del COPASST.	Informe

Recomendaciones emitidas en el concepto médico de los exámenes de ingreso y periódicos	Equipo SST	Servidores/as públicos.	Cada vez que se realizan los exámenes	Correo electrónico.	Correo electrónico
Programación de los exámenes médicos ocupacionales	Equipo SST	Servidores/as públicos	Según profesiograma	Correo electrónico.	Correo electrónico
Información correspondiente a los perfiles y funciones del cargo de acuerdo con el profesiograma de la entidad, para la realización de exámenes médicos ocupacionales	Equipo SST	Proveedor de servicios de salud ocupacional.	Anual	Correo electrónico de la IPS.	Correo electrónico
Reportes que describan situaciones que puedan constituir acoso laboral	Servidores/as públicos.	CCL	Cada vez que se requiera	Correo del Comité de convivencia @uaesp.gov.co	No se deja registro por confidencialidad de la información

Reportes de los colaboradores al COPASST	Servidores/as públicos.	COPASST	Cada vez que se requiera	Correo de copasst.uaesp@uaesp.gov.co	Comités
Promover en los colaboradores de la organización la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía y en consecuencia la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento o uso de la vía pública.	Equipo SST	Servidores/as públicos y colaboradores.	Según cronograma del plan de trabajo del SGSST y del PESV.	Capacitaciones, campañas de sensibilización en el día de la movilidad sostenible.	PESV
Respuesta a peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y sugerencias a partes interesadas externas del	Equipo SST	Partes interesadas.	Cada vez que se requiera.	Correspondencia.	Radicado de respuesta

SGSST y del PESV					
---------------------	--	--	--	--	--

14. CONCLUSIÓN

A través del presente documento se formula el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, articulado con el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), que da respuesta a la información, lineamientos, diagnósticos y directrices presentadas en este documento.

Este plan integra los componentes estratégicos, operativos y normativos necesarios para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, fortalecer la cultura de prevención, promover el autocuidado y asegurar la mejora continua del SG-SST en la UAESP. La implementación coordinada de ambos sistemas contribuye al bienestar de servidores y contratistas, al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión pública.

Asimismo, la formulación del Plan de Trabajo del SG-SST incorpora los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), emitidos mediante sus circulares anuales, que orientan la implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo del Distrito en el marco de la PPDGITH 2019–2030. Estas directrices definen criterios para la planeación anual y fortalecen la gestión preventiva, especialmente en lo relacionado con la protección de servidores y contratistas. De igual manera, se articulan con los estándares mínimos y con instrumentos distritales como SIDEAP – SST en Línea, asegurando la mejora continua del SG-SST conforme a la normativa vigente.

Anexos:

- Presentación de la propuesta del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Registro GTH-FM-21 Plan de Trabajo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.



UAESP

