

ARM

Agencia Regional de Movilidad

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo





Directora General (e)

Susana Morales Pinilla

EQUIPO TÉCNICO

Redacción:

José Guillermo Del Rio Bahena – Profesional en Finanzas y Comercio Exterior

Diana Marcela Albarracín Núñez – Abogada - Psicóloga

Andrés Felipe Ayala Castañeda – Administrador Público

Corrección de estilo:

Johanna Patricia Giraldo Ayala – Administradora de Empresas

Javier Benavides – Diseñador Gráfico

© Agencia Regional de Movilidad - 2026

Bogotá D.C., Colombia.

Tabla de contenido

1. OBJETIVOS	5
2. ALCANCE	6
3. MARCO NORMATIVO	6
3.1. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	6
4. DIAGNÓSTICO	10
5. DISEÑO Y FORMULACIÓN	11
5.1. Políticas	11
5.2. Recursos	11
5.3. Responsabilidades en el marco del SG-SST	12
6. Programa Anual de Capacitación en SST	17
6.1. Líneas de trabajo de SST	17
7. AUDITORIA	20
8. ENTIDADES DE APOYO	20
9. MAPA DE RUTA (ANUAL)	25
10. PRESUPUESTO	26
11. SEGUIMIENTO	26
12. INDICADORES	¡Error! Marcador no definido.
13. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	29
14. BIBLIOGRAFÍA	30

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la ARM se diseña, implementa y mantiene como un compromiso permanente con el cuidado de las personas, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 312 de 2019 y demás normas que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales. Para ello, se adopta el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) como base para la mejora continua de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con su clasificación en nivel de riesgo I, el SG-SST se desarrolla como un proceso ordenado, sistemático y continuo, enfocado en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Este proceso parte de la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, y la definición de medidas de intervención acordes con las actividades propias de la Entidad y su realidad operativa.

El Sistema articula políticas, responsabilidades, planes de acción y mecanismos de seguimiento y evaluación, con el objetivo de proteger la seguridad y la salud de los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores que prestan sus servicios a la ARM, promoviendo entornos laborales seguros, saludables y responsables.

En este marco, la formulación y ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo responde tanto a una obligación legal y administrativa como a una decisión institucional orientada al bienestar laboral. A través de este Plan se programan las actividades del SG-SST, se definen objetivos y metas, se asignan responsables y se destinan los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios, en concordancia con los estándares mínimos aplicables. Estas acciones se conciben como una inversión en las personas, en el fortalecimiento del desempeño organizacional y en el cumplimiento del deber de prevención y responsabilidad que le asiste a la Entidad.

La Agencia Regional de Movilidad - ARM alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la función pública reconoce que el talento humano es el actor más importante con el que cuentan las entidades para el éxito de la gestión y el logro de los objetivos institucionales; por el anterior motivo desde la Agencia se trabaja para garantizar condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preserven y promuevan el bienestar integral de las personas y que reduzcan las condiciones de riesgo que puedan llegar a afectarlos.

1. OBJETIVOS

Objetivo general: Diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la ARM, durante la vigencia 2026.

Meta: Lograr el cumplimiento del 100% de los estándares mínimos aplicables y establecidos por la Resolución 312 de 2019, mediante la ejecución de actividades de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, capacitación, vigilancia de la salud y seguimiento. con el fin de proveer condiciones de trabajo seguras y saludables para servidores públicos y contratistas.

Objetivo específico 1: Identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos laborales presentes en la ARM, garantizando la aplicación de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (IPVR).

Meta: Alcanzar el 100% de la identificación, evaluación y valoración de los peligros y riesgos laborales, mediante la elaboración y socialización de la matriz IPVR.

Objetivo específico 2: Fortalecer la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los servidores públicos y contratistas de la ARM, a través de programas de capacitación, vigilancia de la salud y seguimiento al SG-SST.

Meta: Capacitar al 100% de los servidores públicos y contratistas en temas obligatorios del SG-SST, y ejecutar el 100% del programa de vigilancia epidemiológica aplicable, manteniendo en cero (0) la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2. ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es transversal a todos los servidores y servidoras públicos y contratistas, en sus diferentes puestos de trabajo o dependencias, de acuerdo con la normativa legal vigente y aplicable en materia de riesgos laborales.

3. MARCO NORMATIVO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) nace de una idea del legislativo, simple pero poderosa; cuidar a las personas que trabajan en las empresas privadas y entidades públicas. En Colombia, este compromiso se traduce en normas claras como el **Decreto 1072 de 2015**, que orienta a las empresas sobre cómo organizar y gestionar la seguridad y la salud en el trabajo, y la **Resolución 0312 de 2019**, que define los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que garantizan que ese cuidado sea real y efectivo. Más que elementos normativos de obligatorio cumplimiento, estas leyes invitan a construir entornos de trabajo seguros, responsables y conscientes, donde la prevención y el bienestar sean parte real del día a día y que no solo se queden plasmados en documentos.

3.1. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

- **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, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También

se considerará accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, Artículo 3).

En relación con los criterios que orientarán la gestión, la formulación de acciones y la unificación conceptual para los colaboradores de la Agencia Regional de Movilidad, se adoptarán las definiciones establecidas en el artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015, las cuales se aplicarán como marco de referencia para la correcta interpretación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se citan a continuación:

- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos, (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):
 - 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.
 - 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):** 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. (Resolución 2013 de 1986, Artículo 10).

- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y 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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Enfermedad Laboral:** Se entenderá por enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en 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. (Ley 1562 de 2012, Artículo 4).

- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2).
- **Exámenes médico-ocupacionales:** Acto médico mediante el cual se interroga y 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, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para permitir un diagnóstico y las recomendaciones. (Resolución 2346 de 2007, Artículo 2).
- **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 trabajo:** 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. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3).
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **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.
- **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.)

4. 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 evaluación de Estándares Mínimos de SST realizada en diciembre de 2026 y presentada a la ARL Positiva, permitirá 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 SG-SST.

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 necesaria la implementación y adopción de la documentación que soporta el SG-SST para la vigencia 2026, lo cual nos permitirá documentar las acciones que se realicen y que soportar la ejecución del plan de trabajo en SST.

5. DISEÑO Y FORMULACIÓN

5.1. Políticas

A fin de dar cumplimiento al artículo 2.2.4.6.5 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, la ARM adoptará las siguientes Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- 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 del Acoso Laboral y Sexual en el contexto Laboral.

5.2. 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 del área de Gestión del Talento Humano, con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral, la Brigada de emergencias y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST una vez conformados.

Adicionalmente, se gestionarán todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y ejecución técnica requeridas, para la corrección de factores de riesgo presentes en las diferentes dependencias, con el apoyo de la ARL Positiva.

Recursos Físicos y Tecnológicos.

La ARM, cuenta con espacios físicos para el desarrollo de las funciones y obligaciones asignadas a los empleados públicos y colaboradores, respectivamente, dotados con recursos como lo son: sillas ergonómicas, equipos de cómputo con su respectivo software, elementos de oficinas, salas de reuniones dotadas 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 del SG-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 a profesiograma, 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 para el diseño e implementación del SG-SST.

5.3. Responsabilidades en el marco del SG-SST

Las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se enuncian y describen por cada uno de los roles que a continuación se presentan para cada nivel que corresponde a la normativa legal vigente y aplicable, así:

Dirección General y Dirección 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 el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Participar en la evaluación anual 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 para todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación.
- Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los 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.

Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina, Jefes de Oficina Asesora.

- Participar en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los 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 SST de acuerdo con el cronograma de inspecciones.

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 COPASST.
- Apoyar la Implementación y seguimiento del SG-SST.

Empleados públicos y contratistas

- Conocer y tener clara la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar a la Entidad la 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 en desarrollo de su trabajo al jefe inmediato.
- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST.
- Reportar actos y condiciones inseguras presentes durante el desarrollo de su trabajo.
- Participar de la inducción y/o reinducción 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 integral, salud, pensión y riesgos laborales (contratistas)
- Utilizar los elementos de protección personal (EPP) 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.
- Mantener un archivo de las 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 trimestrales 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.
- 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.
- 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 periódicos en diferentes escenarios como incendio, sismo, atentado terrorista, etc.
- Controlar emergencias en 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 de la Entidad.

Aseguradora de Riesgos Laborales:

- Asesorar y acompañar a los empleadores en el diseño, implementación, evaluación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Desarrollar actividades de promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales, orientadas a reducir la accidentalidad y las enfermedades laborales.
- Brindar asistencia técnica para la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos presentes en los ambientes de trabajo.
- Capacitar a empleadores y trabajadores en seguridad y salud en el trabajo, conforme a los riesgos y la actividad económica de la entidad.
- Investigar, apoyar y analizar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, proponiendo acciones correctivas y preventivas.
- Garantizar la prestación de servicios asistenciales derivados de accidentes de trabajo y enfermedades laborales reconocidas.
- Reconocer y pagar las prestaciones económicas a que haya lugar por incapacidades, indemnizaciones y pensiones de origen laboral.
- Apoyar los procesos de rehabilitación integral, reintegro y reubicación laboral de los trabajadores afectados.

- Participar en la calificación del origen y la pérdida de capacidad laboral, cuando sea requerido.
- Reportar información y articular acciones con las autoridades competentes para el seguimiento del Sistema General de Riesgos Laborales.

6. Programa Anual de Capacitación en SST

Con el objetivo de fortalecer las competencias en materia del SGSST, 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 públicos y contratistas de la ARM.

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

6.1. Líneas de trabajo de SST

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

Gestión Integral en Salud: Se refiere al desarrollo de las actividades que están encaminadas en la promoción de salud integral, en este apartado se incluye la realización de los exámenes médicos ocupacionales, el desarrollo de jornadas de salud, desarrollo de actividades dirigidas a la promoción de hábitos de vida saludable, prevención de accidentes y enfermedades laborales y mitigación de todos aquellos riesgos que puedan afectar negativamente el bienestar integral de las personas. En este apartado se incluyen las actividades relacionadas con la identificación en intervención de los factores de riesgo psicosociales y las demás acciones encaminadas a la promoción de la salud mental.

Gestión en el fortalecimiento y conocimiento del SG-SST: De manera anual se diseña y ejecuta un plan de capacitación enfocado al cumplimiento de los objetivos del SG-SST y en relación con el cumplimiento legal aplicable, dicho plan de capacitación se hace extensivo a todos los niveles de la Entidad e incluye los siguientes temas básicos:

- Enfoque en la promoción de hábitos de vida saludable.
- Formación de brigada de emergencias.
- Promoción de alimentación saludable.
- Prevención de enfermedades de origen común.
- Prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.

Gestión en la Prevención y Respuesta ante Emergencias: Plan de Emergencias de la entidad, establece y genera destrezas, condiciones y procedimientos que le permita a los servidores públicos y usuarios de las instalaciones de la entidad, prevenir y protegerse en caso de desastres o amenazas colectivas que puedan poner en peligro su integridad.

El Plan de Emergencias busca identificar y aplicar un proceso de planeación en prevención, mitigación, preparación, atención y recuperación en caso de desastres; contar con la adecuada estructura organizativa en casos de emergencia; elaborar el inventario de recursos humanos, físicos, técnicos y financieros, tanto, internos como externos, con que cuenta la Agencia para atender los eventos de emergencia.

Gestión en la Seguridad en el Trabajo: Se definen las actividades que den cumplimiento a la prevención de factores de riesgo que afecten la salud y seguridad de los servidores de la Agencia, como mediciones de higiene industrial, inspecciones, prevención de accidentes, seguimiento a mantenimientos locativos (Fumigación y desratización, mantenimiento de instalaciones eléctricas, reparaciones o mantenimiento de instalaciones locativas o de mobiliario) y se formulan procedimientos para el seguimiento de aquellas acciones que así lo requieran.

Gestión en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo

Para la formulación de acciones de mejora continua al SG-SST se tiene previsto realizar para la vigencia 2026, la revisión de cumplimiento de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 con el apoyo de la ARL Positiva. Se realizará una auditoría interna al SG-SST y se formularán acciones correctivas o preventivas a las que haya lugar.

Por otra parte, la ARM con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y cumplir los propósitos del 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.

Gestión del Teletrabajo y Desconexión Laboral

La Agencia Regional de Movilidad reconoce el teletrabajo como una modalidad laboral que contribuye a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y que exige la adopción de medidas específicas para la prevención de riesgos laborales, en especial aquellos de tipo ergonómico, psicosocial y tecnológico. En este sentido, la entidad implementará acciones orientadas a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los servidores públicos que desarrollen sus funciones bajo esta modalidad, incluyendo la evaluación de los puestos de trabajo remotos, la promoción de pausas activas, la capacitación en autocuidado y el uso adecuado de herramientas tecnológicas.

De igual manera, la Agencia garantizará el derecho a la desconexión laboral, entendido como la facultad de los servidores públicos de no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de la jornada de trabajo, en períodos de descanso, licencias, vacaciones o incapacidades, salvo las excepciones legalmente previstas. Para ello, se promoverán prácticas organizacionales que prevengan la sobrecarga laboral y los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad, fortaleciendo una

cultura institucional de respeto por los tiempos de descanso y el bienestar integral de los trabajadores.

7. AUDITORIA

La entidad realizará auditoría interna 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 COPASST, 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 auditorías aseguran la objetividad y la imparcialidad en el proceso de auditoría.

Por otra parte, la Alta Dirección de la ARM 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 SST que sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

También, se han adoptado los indicadores del 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.

8. 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 (CCF)
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL)
- Entidades Promotoras de Salud (EPS)

- Fondos de Pensiones (AFP)
- Intermediario de seguros

9. Seguridad y Salud en el Trabajo y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST 2026 de la Agencia Regional de Movilidad se encuentra alineado de manera directa con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en particular con la Dimensión 1: Talento Humano, la cual busca fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos, promover entornos laborales saludables y garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y eficientes, como base para la generación de valor público (DAFP, 2021).

Desde la perspectiva del MIPG, el Plan SST contribuye al componente de Bienestar y Calidad de Vida Laboral, al establecer acciones orientadas a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y riesgos psicosociales, así como a la promoción de hábitos saludables, el autocuidado y la corresponsabilidad entre la entidad, los servidores públicos y los contratistas. Estas acciones son coherentes con el principio de gestión preventiva del talento humano, promovido por el MIPG y desarrollado a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Asimismo, el Plan SST se articula con el componente de Planeación Institucional, al estructurarse bajo el enfoque de ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), lo cual garantiza coherencia con los instrumentos de planeación institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano y los planes operativos anuales, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 y el Decreto 1072 de 2015.

Desde la óptica del componente de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, el Plan SST incorpora actividades de verificación, medición e intervención que permiten generar información relevante para el mejoramiento continuo, aportando insumos para el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), particularmente en las variables asociadas a la gestión del talento humano, el ambiente laboral y la prevención del riesgo.

9.1. Alineación con MIPG

Con el fin de robustecer la articulación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo con el MIPG, se formulan las siguientes recomendaciones, sustentadas en lineamientos normativos y técnicos vigentes:

1. **Incorporar indicadores SST vinculados al FURAG**, que permitan evidenciar de forma cuantitativa el impacto del plan en la reducción de la accidentalidad, el ausentismo y los riesgos psicosociales, conforme a la metodología de medición del desempeño institucional definida por el DAFP (DAFP, 2021).
2. **Articular explícitamente el Plan SST con el Plan Estratégico de Talento Humano**, incorporando acciones conjuntas de bienestar, capacitación y clima organizacional, en línea con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano establecida en el MIPG.
3. **Fortalecer la gestión del riesgo psicosocial**, integrando los resultados de la batería de riesgo psicosocial con acciones preventivas y correctivas dentro del Plan SST, tal como lo recomienda el Ministerio del Trabajo y lo exige la Resolución 2646 de 2008.
4. **Incluir acciones específicas para modalidades de trabajo flexible**, como el teletrabajo y el trabajo en casa, incorporando controles ergonómicos, tecnológicos y psicosociales, en armonía con la Ley 1221 de 2008, la Ley 2191 de 2022 y los lineamientos del SG-SST.
5. **Fortalecer la trazabilidad documental del Plan SST**, asegurando su articulación con otros sistemas de gestión institucional (MECI, gestión del riesgo y planeación), en coherencia con el enfoque de sistema integrado promovido por el MIPG y el Decreto 1499 de 2017.

Ahora bien, en articulación con la Dimensión 1, Talento Humano, se aplicó el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano a las Agencias, identificando actividades ya acciones a implementar como parte integral de Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales se describen a continuación:

9.2. Alineación del Plan de SST con la Gestión Estratégica del Talento Humano – MIPG

1. Componente: Planeación del Talento Humano

Categoría: Diagnóstico y planeación

- Identificación y caracterización de peligros, evaluación y valoración de riesgos laborales.
- Diagnóstico de condiciones de trabajo y de salud de los servidores públicos.
- Análisis de ausentismo laboral asociado a causas médicas y accidentes de trabajo.
- Formulación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST, articulado al Plan Estratégico de Talento Humano.
- Identificación de necesidades de intervención en riesgos prioritarios (ergonómicos, psicosociales, físicos, biológicos y químicos).

Categoría: Gestión del riesgo

- Integración del riesgo de seguridad y salud en el trabajo al mapa de riesgos institucional.
- Definición de controles preventivos y correctivos alineados con el ciclo PHVA.

2. Componente: Ingreso y Desarrollo del Talento Humano

Categoría: Inducción y reintucción

- Inclusión de contenidos de SST en los procesos de inducción y reintucción institucional.
- Socialización de deberes y derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Sensibilización sobre autocuidado, reporte de actos y condiciones inseguras.

Categoría: Capacitación y fortalecimiento de competencias

- Ejecución de capacitaciones en prevención de riesgos laborales según perfil ocupacional.
- Formación en primeros auxilios, brigadas de emergencia y manejo de incidentes.
- Capacitación en ergonomía, pausas activas y prevención del riesgo psicosocial.

3. Componente: Bienestar y Calidad de Vida Laboral

Categoría: Bienestar laboral

- Implementación de programas de promoción de la salud física y mental.
- Desarrollo de actividades de prevención del estrés laboral y la fatiga mental.
- Acciones para la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

Categoría: Entornos laborales saludables

- Adecuación de puestos de trabajo seguros y ergonómicos.
- Evaluación de condiciones locativas y ambientales de los lugares de trabajo.
- Implementación de medidas para teletrabajo y trabajo en casa desde el enfoque SST.

4. Componente: Relaciones Laborales y Ambiente de Trabajo

Categoría: Clima organizacional y riesgos psicosociales

- Aplicación y análisis de la batería de riesgo psicosocial.
- Definición e implementación de planes de intervención psicosocial.
- Promoción del derecho a la desconexión laboral y equilibrio vida-trabajo.

Categoría: Participación y corresponsabilidad

- Funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Participación activa de los servidores en actividades preventivas y de autocuidado.
- Promoción de la cultura de reporte de incidentes y condiciones inseguras.

5. Componente: Evaluación del Desempeño y Seguimiento

Categoría: Seguimiento y mejora continua

- Medición de indicadores de SST (accidentalidad, ausentismo, enfermedades laborales).
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Evaluación del cumplimiento del Plan Anual del SG-SST.
- Implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Categoría: Reporte y control

- Reporte de información SST para el FURAG y otros sistemas de seguimiento institucional.
- Articulación del SG-SST con el MECI, la gestión del riesgo y la planeación institucional.

10. MAPA DE RUTA (ANUAL)

Se adjunta un cronograma de actividades que esta apalancado con el plan anual 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.

11. PRESUPUESTO

El plan de seguridad y salud en el trabajo de 2026 de la ARM con el presupuesto de funcionamiento e inversión asignado para la vigencia 2026, en el Plan Anual de Adquisiciones de la ARM, y el plan de trabajo de la ARL según lo definido por el Decreto 052 de 2017 del Ministerio de trabajo, artículo 1, parágrafo 2.

Exámenes Ocupacionales – TREINTA Y UN MILLONES DE PESOS (\$31.000.000)

Elementos ergonómicos CUARENTA MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$40.994. 236.00)

Batería de riesgo psicosocial DIEZ MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$10.800. 000.00)

Nota: De acuerdo con los estudios de mercado y cotizaciones de los procesos adelantados en el 2026, se podrán modificar los rubros de cada concepto y de acuerdo con las necesidades.

12. 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.

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 y contratistas a los eventos programados en el marco del presente documento; así como las modificaciones que 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 ARM.

Así las cosas, para garantizar la adecuada alineación entre el SG-SST y MIPG, se proponen los siguientes indicadores por cada uno de los Componentes, Categorías y Actividades de Gestión, así:

Componente MIPG	Actividad SST	Indicador	Tipo	Fórmula	Frecuencia	Fuente de verificación	Soporte normativo/técnico
-----------------	---------------	-----------	------	---------	------------	------------------------	---------------------------

Planeación del TH	Identificación de peligros y evaluación de riesgos	% de identificación de peligros actualizada	Gestión	(N.º de procesos con IPVR actualizada / Total de procesos) × 100	Anual	Matriz de peligros	D. 1072/2015; Res. 0312/2019
Planeación del TH	Diagnóstico de condiciones de trabajo y salud	% de diagnóstico SST ejecutado	Gestión	(Actividades de diagnóstico ejecutadas / Actividades planificadas) × 100	Anual	Informes SST	Res. 0312/2019
Planeación del TH	Formulación del Plan Anual SG-SST	% de formulación del Plan SST	Gestión	(Plan SST formulado y aprobado / Plan SST programado) × 100	Anual	Acto administrativo	D. 1072/2015
Planeación del TH	Integración del riesgo SST al mapa institucional	% de riesgos SST incorporados	Gestión	(Riesgos SST incorporados / Riesgos SST identificados) × 100	Anual	Mapa de riesgos	D. 1499/2017 – MECI
Ingreso y desarrollo	Inducción y reinducción en SST	% de servidores inducidos en SST	Gestión	(Servidores con inducción SST / Total de servidores) × 100	Semestral	Listados de asistencia	D. 1072/2015
Ingreso y desarrollo	Capacitación en prevención de riesgos	% de ejecución del plan de capacitación SST	Gestión	(Capacitaciones ejecutadas / Capacitaciones programadas) × 100	Trimestral	Plan de capacitación	Res. 0312/2019
Ingreso y desarrollo	Formación en emergencias y primeros auxilios	% de brigadistas capacitados	Resultado	(Brigadistas capacitados / Brigadistas programados) × 100	Anual	Certificados ARL	Res. 1356/2012

Bienestar y calidad de vida	Promoción de la salud física y mental	% de actividades de bienestar SST ejecutadas	Gestión	(Actividades ejecutadas / Actividades programadas) × 100	Semestral	Informes de bienestar	MIPG – GETH
Bienestar y calidad de vida	Evaluación ergonómica de puestos	% de puestos evaluados ergonómicamente	Gestión	(Puestos evaluados / Total de puestos) × 100	Anual	Informes ergonómicos	D. 1072/2015
Bienestar y calidad de vida	SST en teletrabajo	% de teletrabajadores con evaluación SST	Gestión	(Teletrabajadores evaluados / Total teletrabajadores) × 100	Anual	Listado TH	Ley 1221/2008
Relaciones laborales	Evaluación de riesgo psicosocial	% de aplicación de batería psicosocial	Gestión	(Baterías aplicadas / Total población objetivo) × 100	Bienal	Informes psicosociales	Res. 2646/2008
Relaciones laborales	Intervención riesgo psicosocial	% de acciones psicosociales ejecutadas	Resultado	(Acciones ejecutadas / Acciones planificadas) × 100	Anual	Plan de intervención	Res. 2646/2008
Relaciones laborales	Derecho a la desconexión laboral	% de acciones de promoción de desconexión	Gestión	(Acciones ejecutadas / Acciones programadas) × 100	Anual	Comunicaciones internas	Ley 2191/2022
Relaciones laborales	Funcionamiento del COPASST	% de cumplimiento del plan COPASST	Gestión	(Actividades ejecutadas / Actividades planificadas) × 100	Trimestral	Actas COPASST	D. 1072/2015
Evaluación y seguimiento	Investigación de AT y EL	% de AT investigados oportunamente	Resultado	(AT investigados / AT ocurridos) × 100	Mensual	Informes de investigación	D. 1072/2015

Evaluación y seguimiento	Accidentalidad laboral	Tasa de accidentalidad	Resultado	$(N.º \text{ AT} / \text{ Total trabajadores}) \times 100$	Anual	Reportes ARL	Ley 1562/2012
Evaluación y seguimiento	Ausentismo laboral	Índice de ausentismo	Resultado	$(\text{Días perdidos} / \text{Días laborables}) \times 100$	Trimestral	Reportes TH	MIPG – FURAG
Evaluación y seguimiento	Mejora continua SST	% de acciones correctivas cerradas	Gestión	$(\text{Acciones cerradas} / \text{Acciones formuladas}) \times 100$	Trimestral	Plan de mejora	D. 1072/2015
Evaluación y seguimiento	Reporte institucional	% de reporte SST al FURAG	Gestión	$(\text{Reportes realizados} / \text{Reportes requeridos}) \times 100$	Anual	FURAG	Manual MIPG v4

13. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan de seguridad y salud en el trabajo de 2026 en la página web institucional.
- 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 públicos interesados.
- En las actividades que así lo requieran se solicitará la inscripción del personal de servidores públicos 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.

14. BIBLIOGRAFÍA

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

Plan de seguridad y salud en el trabajo – vigencia 2025. Departamento administrativo de la Función Pública – DAFP Tomado de: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_seguridad_salud_trabajo_v4.pdf/0c3af0e3-08da-c52e-0920-3a7d5c6f84b4?t=1714121472011

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma Plan de Trabajo anual de SST.

Anexo 2. Cronograma Plan Anual de Capacitación en SST.

Anexo 3. Cuadro de Gestión.