



[Honos, Valor, Disciplina]

**U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS**
BOGOTÁ D.C.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Versión 1 - 2026

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 2 de 72

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVO.....	6
3. ALCANCE.....	6
4. DEFINICIONES/SIGLAS	6
4.1. Definiciones:.....	6
4.2. Siglas.....	13
5. ROLES Y RESPONSABILIDADES	14
6. DIAGNOSTICO	14
6.1. Autoevaluación SGSST UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.....	15
6.2. Caracterización del riesgo de las actividades propias de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos.....	18
6.3. Análisis De Enfermedad (Común- Laboral- Ausentismo)	19
6.4. Análisis de accidentalidad	20
6.4.1. Impacto de la accidentalidad mes a mes.	21
6.4.2. Impacto de la accidentalidad mes a mes.	22
6.4.3. Frecuencia de accidentalidad por estación.....	23
6.4.4. Frecuencia de accidentalidad por cargo.	23
6.4.5. Accidentalidad por forma o mecanismo	24
6.4.6. Accidentalidad por tipo de lesión	25
6.4.7. Accidentalidad por segmento corporal.....	26
6.4.8. Tendencia accidentalidad.....	26
6.5. Plan de prevención en riesgo psicosocial.....	27

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 3 de 72

6.5.1.	Acciones realizadas durante el año 2025.....	30
6.5.2.	Atención psicosocial.....	31
6.5.3.	Programa cuidadores “Transformando Vidas”	32
6.5.4.	Talleres y capacitaciones.....	34
6.5.5.	Apaga tu incendio interior “prevención del suicidio”	35
6.5.6.	Política de prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas (SPA)	40
6.5.7.	Semana de la salud.....	40
6.5.8.	Piezas comunicativas.....	40
6.6.	Programa de acondicionamiento físico (PAF)	41
6.6.1.	Valoraciones nutricionales	41
6.6.2.	Campaña “Se más fuerte que tus excusas”	42
6.7.	Programa de prevención desordenes musculoesqueletico (DME)	42
6.7.1.	Escuelas terapéuticas	42
6.8.	Programa de reincorporación laboral y ocupacional.....	43
6.9.	Programa de protección respiratorio y riesgo cardiovascular	43
6.10.	Exámenes médicos ocupacionales	45
6.11.	Actualización del diagnóstico de condiciones de salud	45
6.11.1.	Comparativo exámenes médicos	46
6.12.	Seguimiento ARL positiva	46
6.13.	La línea de Medicina del trabajo	47
6.14.	Programa de inspecciones planeadas	51
6.15.	Actualización plan de preparación y respuesta ante emergencias.....	54

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 4 de 72

6.16.	Mediciones higiénicas ocupacionales	55
6.17.	Estrategia oficial alerta	55
6.18.	Acompañamientos escuela de formación bomberil – Academia	57
6.19.	Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST)	57
6.20.	Implementación de teletrabajo	58
6.21.	Definición del plan de trabajo del SGSST para la vigencia 2026	59
6.21.1.	PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA UAECOB.....	62
6.21.2.	Política y objetivos del SGSST de la UAE cuerpo oficial de bomberos	64
6.21.3.	Política del SGSST de la UAE cuerpo oficial de bomberos.....	64
7.	FORMULACIÓN DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2026	65
8.	METAS - INDICADOR	65
8.1.	Objetivo Estratégico 1:	65
8.2.	Objetivo Estratégico 2:	68
8.3.	Objetivo Estratégico 3:	69
8.4.	Objetivo Estratégico 4:	70
7.	DOCUMENTOS INTERNOS	70
8.	DOCUMENTOS EXTERNOS	71
9.	CONTROL DE CAMBIOS.....	71
10.	CONTROL DE FIRMAS.....	71

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 5 de 72

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Operativo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos tiene como fundamento los aspectos normativos enmarcados en el Decreto Ley 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” sobre el cual se debe sustentar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las normas adicionales al este decreto, así como la aplicación de Resolución 0312 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” a través de la identificación de peligros y valoración de riesgos, la capacitación y formación en seguridad y salud en el trabajo, la planificación de medidas de intervención en las diferentes líneas de trabajo que se ejecutan en la entidad, la vigilancia epidemiológica a todo nivel, la gestión documental como elemento de conocimiento y mejora permanente de los procedimientos del sistema, la preparación y respuesta ante emergencias en las diferentes sedes de la entidad, así como el seguimiento y evaluación periódica de los indicadores de desempeño y por último el cumplimiento de la Política del SGSST como los objetivos establecidos para la entidad, por tal motivo se ha diseñado con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para el personal de planta y colaboradores de la entidad, reconociendo para esta vigencia el trabajo bajo la seguridad basada en el comportamiento, así como fortalecer la labor para el cumplimiento de los objetivos del sistema como son; Cultura de Autocuidado, Identificación de peligros, Intervención y Mejora continua, entendidos como una responsabilidad compartida para todos los intervinientes en el sistema de gestión, este plan establece las directrices, procedimientos y medidas preventivas necesarias para minimizar los riesgos que puedan afectar la integridad física y mental de los trabajadores.

La implementación y ejecución del plan refleja el compromiso de la entidad con el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con las mejores prácticas en la gestión de riesgos laborales. Además, se encamina en la sensibilización a todos los niveles de la organización sobre la importancia de adoptar comportamientos seguros y la promoción de una cultura preventiva que involucre a cada uno de los servidores/as y colaboradores en la identificación, evaluación y control de los riesgos en su quehacer diario en cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

Este plan tiene como base principios de eficiencia, eficacia y mejora continua, asegurando que todas las actividades laborales se realicen bajo condiciones seguras que favorezcan la salud, el bienestar y la productividad de los actores del sistema, contribuyendo al fortalecimiento del SGSST, además establece las acciones, responsabilidades y recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua, define actividades que impactan de manera significativa las líneas de medicina preventiva, psicología y

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 6 de 72

seguridad e higiene industrial que conlleven la mejora continua y con ello espacios y acciones más seguras que promulguen la protección física y mental de todos los servidores/as y colaboradores/as de la entidad, mitigando posible afectación a la salud de los mismos.

2. OBJETIVO

Consolidar, establecer, ejecutar, realizar seguimiento y evaluar las actividades y gestiones programadas en el marco del SGSST para la vigencia 2026 a partir de la autoevaluación y el diagnóstico de la gestión de la vigencia 2025, teniendo en cuenta las necesidades y acciones prioritarias para el personal de planta y colaboradores, así como las requeridas para dar cumplimiento normativo y generar espacios de trabajo seguros y acciones para el cuidado integral de la salud.

3. ALCANCE

El presente documento establece el plan de trabajo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2026, para lo cual se realiza un diagnóstico de la gestión realizada en el año 2025 y la autoevaluación, estableciendo las estrategias y actividades para ser ejecutadas

4. DEFINICIONES/SIGLAS

4.1. Definiciones:

Una definición es una actividad o conjunto de proposiciones que exponen de manera unívoca y con precisión la comprensión de un concepto, término o dicción o –si consta de dos o más palabras– de una expresión o locución. Determina por escrito de modo claro y exacto, las cualidades esenciales del tema de que se trate.

- **ACCIÓN CORRECTIVA:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 7 de 72

- **ACCIÓN PREVENTIVA:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **ALTA DIRECCIÓN:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **AMENAZA:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdidas de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales [Guía Técnica Colombiana 45].
- **ACTIVIDAD NO RUTINARIA:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución [Guía Técnica Colombiana 45].
- **ACTIVIDAD RUTINARIA:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable [Guía Técnica Colombiana 45].
- **AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo [Decreto 1443 de 2014].
- **LUGAR DE TRABAJO:** Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización [Guía Técnica Colombiana 45].
- **CICLO PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]: Planificar: Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores,

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 8 de 72

la política SIG, entre otros) determinando las necesidades de intervención en SST [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

- **CONDICIONES DE SALUD:** El conjunto de variable objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; e) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **CONTROLES ADMINISTRATIVOS PARA EL PELIGRO/RIESGO:** Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **CONTROLES DE INGENIERIA PARA EL PELIGRO/ RIESGO:** Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 9 de 72

trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

- **DEBRIEFING:** Es una intervención breve que se realiza en los primeros días luego de un evento traumático que generalmente es una sesión grupal de más o menos tres o cuatro horas de duración, en la que los afectados por exposición a esta situación traumática hacen una especie de catarsis, contando sus sentimientos y reacciones frente al evento [Manual para practica e Investigación-Karl A. Slaikeu].
- **DEFUSING:** Se trata de una sesión informal, que tiene lugar tan pronto como es posible después del incidente critico o en las primeras 24 horas. Es conducido en una atmosfera de apoyo mutuo, en la cual los participantes describen sus sentimientos y reacciones al suceso. Se desarrollan estrategias de resolución de problemas para que la productividad del trabajo no se vea disminuida o deteriorada [Manual para practica e Investigación-Karl A. Slaikeu].
- **EFFECTIVIDAD:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]
- **EFICACIA:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015]
- **EFICIENCIA:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **ELIMINACIÓN DEL PELIGRO/RIESGO:** Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **ENFERMEDAD LABORAL:** Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 10 de 72

riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. [Ley 1562 de 2012, artículo 4].

- EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO:** Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- ESCUELA DE ESPALDA:** Es un programa de prevención y atención, en la que se enseñan habilidades para proteger la espalda. Puede estar dirigido a personas con patologías presentes o, personal sin alguna patología y a grupos de personas/trabajadores que estén expuestos a desórdenes musculo esqueléticos de acuerdo con su tarea.
- 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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- HIGIENE INDUSTRIAL:** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores [Art. 9. Decreto 614 de 1984].
- IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- INCIDENTE DE TRABAJO:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. [Resolución 1401 de 2007].

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 11 de 72

- **INDICADORES DE ESTRUCTURA:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **INDICADORES DE PROCESO:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **INDICADORES DE RESULTADO:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **MATRIZ LEGAL:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **MEJORA CONTINUA:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- **MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO:** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas [Art. 9. Decreto 614 de 1984].
- **MEDIDAS DE CONTROL:** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes [GTC 45 de 2012].
- **NO CONFORMIDAD:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 12 de 72

- **PELIGRO:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **REGISTRO:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **RENDICIÓN DE CUENTAS:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **REVISIÓN PROACTIVA:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- **REVISIÓN REACTIVA:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **REQUISITO NORMATIVO:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **RIESGO:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **TAREAS DE ALTO RIESGO:** Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. (MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, 2003).
- **VALORACIÓN DEL RIESGO:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado [Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6].

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 13 de 72

- **VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].

4.2. Siglas

- **(AT) - 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 durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. 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].
- **COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 14 de 72

- **DME:** Desórdenes Musculo-esqueléticos. Lesión de los músculos, tendones, ligamentos, nervios, articulaciones, cartílagos, huesos o vasos sanguíneos de los brazos, las piernas, la cabeza, el cuello o la espalda
- **GES:** Grupos de Exposición Similar. Conjunto de trabajadores que comparten un mismo perfil de exposición hacia un agente o conjunto de agentes.
- **MIPER:** Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- **PAF:** Programa de Acondicionamiento Físico.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La ejecución del plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST se realiza bajo la responsabilidad de la Subdirección de Gestión Humana y particularmente del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.

6. DIAGNOSTICO

Es importante señalar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contiene aspectos que deben estar presente en el planteamiento y ejecución de sus tareas, elementos como control humano, control operacional y control documental se conciben como la base de todo sistema de gestión y en los cuales se deben aplicar una serie de actividades que conlleven la correcta aplicabilidad y desarrollo a través del tiempo.

Entre los aspectos que se deben consolidar y ejecutar en el control humano corresponde la realización de capacitaciones, formaciones y supervisión para todos los servidores y colaboradores pertenecientes a la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, por lo cual un elemento relevante para el plan operativo de 2025 corresponde a la realización de jornadas a lo largo del año que conlleven el fortalecimiento de esos saberes que fortalezcan la seguridad basada en el comportamiento por todos los integrantes del capital humano en la entidad.

El control operacional tiene relación con aquellos elementos que permitan garantizar una correcta seguridad y salud a los trabajadores teniendo en cuenta los controles de ingeniería necesarios y que hacen parte de la mejora de los procedimientos para estar acordes a las necesidades actuales de la entidad que va acompañado de los aspectos administrativos, procurando que se establezcan las acciones de mejora para enriquecer los puestos de

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 15 de 72

trabajo conforme a las necesidades de la entidad y que en nuestro caso están determinados por la variedad de tipología de ocurrencia de accidentes en la ciudad. Aquí es importante tener en cuenta la relevancia de los elementos de protección personal EPP, dado que este factor es determinante para garantizar al 100% la seguridad de los trabajadores, lo cual conlleva a estar atentos a las novedades que se generen por daño, deterioro, perdidas de características de los mismos, reposiciones que deben de manera inmediata ser reportados para evitar la materialización de un accidente en los trabajadores, adicional a esto deberán generarse las estrategias para la eliminación de esos factores de riesgo y propender por lograr altos estándares de seguridad en las labores que se ejecutan a nivel operativo y administrativo.

Por último, se hará una apuesta importante en fortalecer los mecanismos de recolección de la información, tratamiento de la misma y control de los documentos que se producen, por lo cual todo el sistema de gestión deberá incrementar las buenas prácticas que conlleven una adecuada conservación de la información, lo anterior buscando consolidar una cultura de gestión de calidad en cada una de las tareas ejecutadas, para la presente vigencia como para las subsiguientes.

6.1. Autoevaluación SGSST UAE Cuerpo Oficial de Bomberos

En cumplimiento de lo establecido por el Decreto 1072 de 2015 capítulo 6 y la Resolución 312 de 2019, se presentan en esta sección los elementos principales de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en la vigencia 2025, la cual pretende mostrar los avances según los objetivos trazados para el año, los diagnósticos realizados y los resultados obtenidos por el desarrollo de los programas de prevención e identificar los aspectos prioritarios sobre los cuales se debe orientar el Plan Anual en SST para 2026.

La información presentada en esta sección está a corte de Diciembre de 2024 y se presentan elementos generales del SGSST de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Para el periodo 2025 la autoevaluación realizada ante el Ministerio de Trabajo permitió obtener una calificación total de 95, reflejando un significativo avance en la mejora continua de la entidad en las acciones del SGSST.

Tabla 1. Estándares Mínimos SGSST

	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Página 16 de 72

ESTÁNDARES MÍNIMOS SGSST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN						
CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST	0.50	Cumple totalmente	0.50
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST	0.50	Cumple totalmente	0.50

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso		Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 1
	Nombre del Documento		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Página 17 de 72

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST	0.50	Cumple totalmente	0.50
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.50	Cumple totalmente	0.50
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0.50	Cumple totalmente	0.50

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
Actuar	7. Mejoramiento	7.1. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST	7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2.50	Cumple totalmente	2.50
Total, Valor Estándar Valores Mínimos de Calificación						95.00

Dichos resultados permiten identificar los aspectos en los cuales es necesario fortalecer las estrategias, especialmente en lo relacionado con la medicina preventiva, la gestión documental y los procesos de inducción y reinducción. Estas acciones se priorizaron para la vigencia 2026 con el fin de alcanzar resultados más representativos para la entidad. Cabe señalar que, respecto a los demás puntos de análisis del ciclo PHVA, se implementaron y

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 18 de 72

adoptaron estrategias orientadas a garantizar la mejora continua del sistema al interior de la entidad.

6.2. Caracterización del riesgo de las actividades propias de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos

Con el fin de identificar los peligros presentes y valorar los riesgos en los procedimientos que desarrolla la Entidad en cumplimiento de su misionalidad, se cuenta como instrumento principal con la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración y Evaluación de Riesgos (MIPVER). Esta herramienta, que forma parte del procedimiento de identificación de peligros y valoración de riesgos, permite priorizar los riesgos y establecer medidas de control conducentes a la reducción y el control, de las exposiciones a los peligros.

La metodología empleada para la elaboración de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá fue basada en la Guía Técnica Colombiana GTC 45 versión 2012. Para la descripción y clasificación de los peligros la entidad desarrolla una lista tomando en cuenta las actividades laborales y los lugares de trabajo de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.

Se han determinado 565 peligros; una vez clasificados y evaluados los riesgos se tiene la siguiente tabla de frecuencias. En ella se destaca la relevancia para los riesgos biomecánico, locativo y biológico, como los más frecuentes en las actividades. Así mismo, para los riesgos evaluados como ALTO, se destaca el BIOMECÁNICO y BIOLÓGICO nuevamente y el riesgo MECÁNICO.

Tabla 2. Frecuencia de riesgos en las actividades de la UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

Frecuencia de riesgos en las actividades	ACEPTABLE	MODERADO	ALTO	TOTAL	%
BIOMECÁNICO	27	62	26	115	20,35
BIOLÓGICO	7	29	30	66	11,68
FÍSICO	19	21	9	49	8,67
PSICOLABORAL	12	23	5	40	7,08
MECÁNICO	4	36	19	59	10,44
DE SEGURIDAD	1	24	12	37	6.55

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 19 de 72

Frecuencia de riesgos en las actividades	ACEPTABLE	MODERADO	ALTO	TOTAL	%
LOCATIVO	16	46	14	76	13,45
QUÍMICO	10	20	11	41	7,26
HUMANO	3	14	5	22	3,90
PÚBLICO	2	11		13	2,48
TRABAJO EN ALTURAS	0	9	5	14	2,48
VIAL	1	8	1	10	1,77
FÍSICO QUÍMICO	1	3	2	6	1,06
ELÉCTRICO	1	5	3	9	1,59
TECNOLOGICO	0	3	1	4	0,71
FENOMENOS NATURALES	0		1	1	0,18
NATURAL	0	3		3	0,53
TOTAL	104	317	144	565	100

Durante el año 2025 se realizó la actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, con el fin de identificar la exposición a los diferentes factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los/as servidores/as y colaboradores/as de la entidad.

Adicionalmente, se desarrollaron mesas de trabajo con los grupos especializados de BRAE, MATPEL, USAR, Forestal e Investigación de Incendios, con el propósito de identificar los factores de riesgo que incrementan la probabilidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

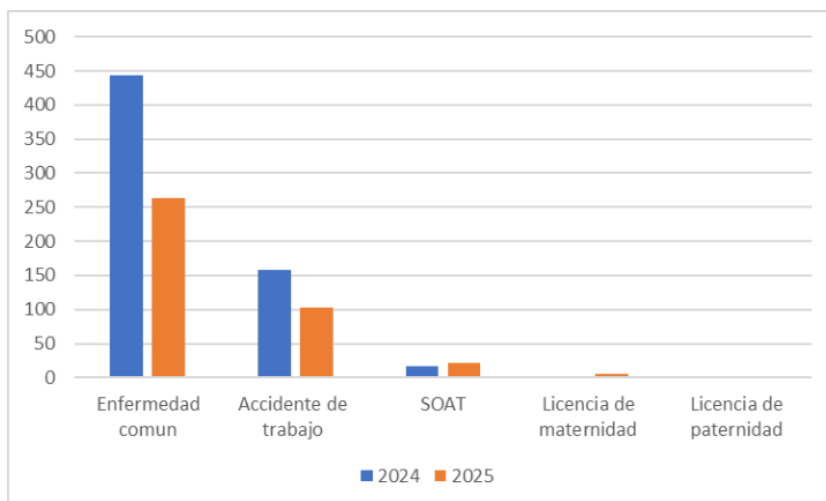
Lo anterior permitió orientar el diseño y la implementación de programas de vigilancia epidemiológica, así como el desarrollo de actividades de promoción y prevención, tendientes a la disminución de la exposición al riesgo y al fortalecimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

6.3. Análisis De Enfermedad (Común- Laboral- Ausentismo)

Como parte del análisis de las condiciones de salud del personal de la Entidad, se presentan las cifras de ausentismo, de las vigencias 2024 y 2025.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 20 de 72

El comportamiento del ausentismo global, para el año 2024 y 2025 se detalla en las siguientes figuras.



Gráfica 1. Número de días de incapacidad por mes 2024 y 2025 fuente informe mensual ausentismo

El comportamiento del ausentismo entre 2024 y 2025 muestra una **tendencia favorable en la mayoría de las categorías**, especialmente:

- Enfermedad común con una reducción del 40%.
- Accidentes de trabajo con una reducción del 35.4%.

Ambas disminuyen de manera significativa, sugiriendo un impacto positivo de los programas de prevención, vigilancia epidemiológica y medidas de control de riesgos.

El único indicador que aumenta es **SOAT**, lo que requiere un plan de intervención orientado a **movilidad segura y prevención de accidentes de tránsito**.

Las licencias de maternidad y paternidad varían de forma natural según la población y no representan un indicador de riesgo.

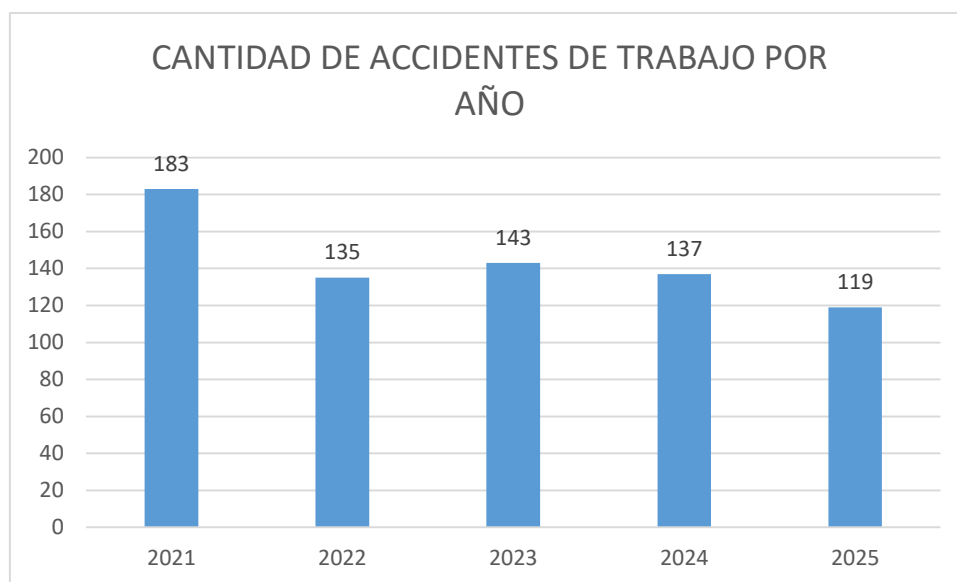
6.4. Análisis de accidentalidad

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 21 de 72

El seguimiento a la accidentalidad constituye un componente fundamental para la definición de los programas de promoción y prevención incluidos en el Plan de Trabajo Anual de SST. En este apartado se presenta el análisis de la estadística elaborada por el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual permite evaluar la efectividad de los programas ejecutados durante el año en curso y determinar los aspectos que deberán priorizarse en la próxima vigencia.

Como punto de partida, es pertinente revisar el comportamiento histórico de la accidentalidad, medido en número de eventos ocurridos durante los últimos cinco (5) años, tal como se muestra en la gráfica a continuación.

6.4.1. Impacto de la accidentalidad mes a mes.



Gráfica 2. Número total de accidentes por año Fuente: Elaboración propia UAECOB

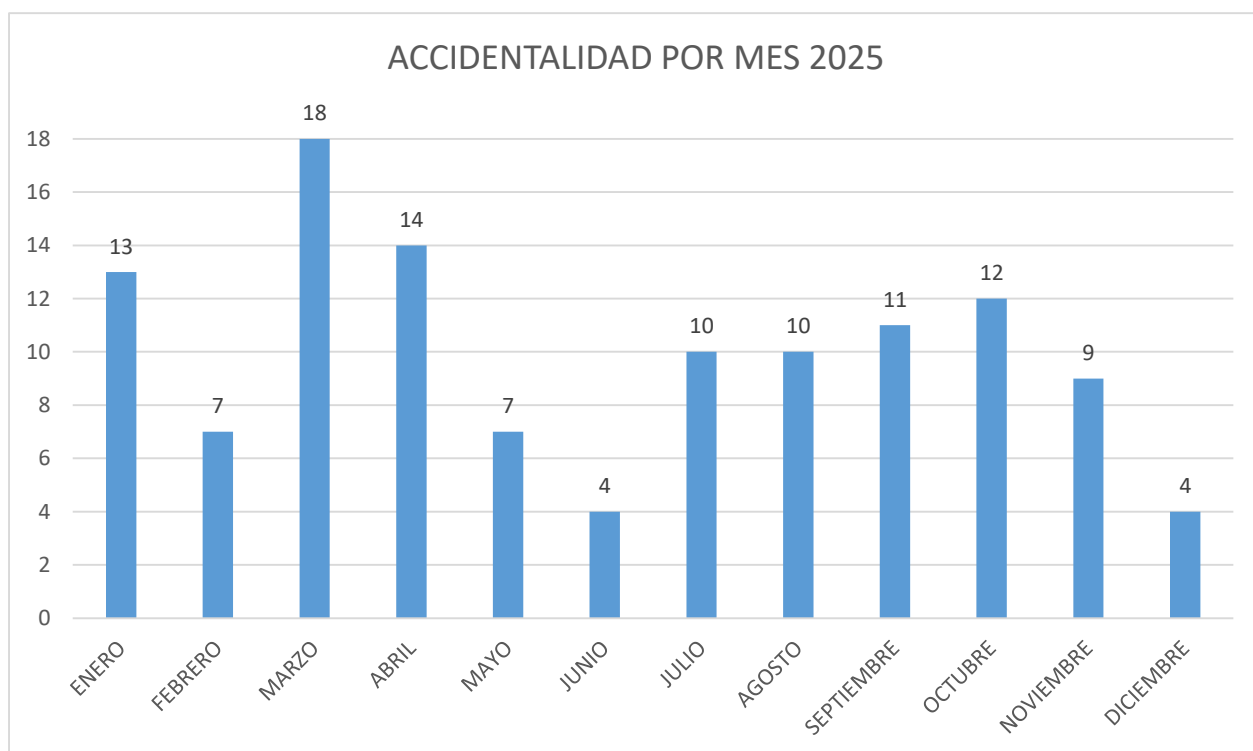
Evolución y Comportamiento:

- 2021 fue el año con mayor número de accidentes (183 AT), lo cual puede atribuirse a la reactivación total de las actividades laborales de los servidores tras el confinamiento por la pandemia.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 22 de 72

- 2022 marcó una disminución significativa del 26% respecto a 2021, lo que indica que se implementaron acciones de mejora o hubo menos exposición al riesgo biológico por COVID-19.
- En 2023 y 2024, los valores se estabilizaron cerca de los 140 casos, manteniendo una media controlada, estos valores derivados de la exposición al riesgo que tienen en mayor medida los servidores operativos.
- 2025 muestra solo 112 casos hasta la fecha, lo cual indica que, de mantenerse la tendencia una reducción significativa de la accidentalidad.

6.4.2. Impacto de la accidentalidad mes a mes.



Gráfica 3. Accidentes de trabajo vs mes Fuente: Elaboración propia UAECOB

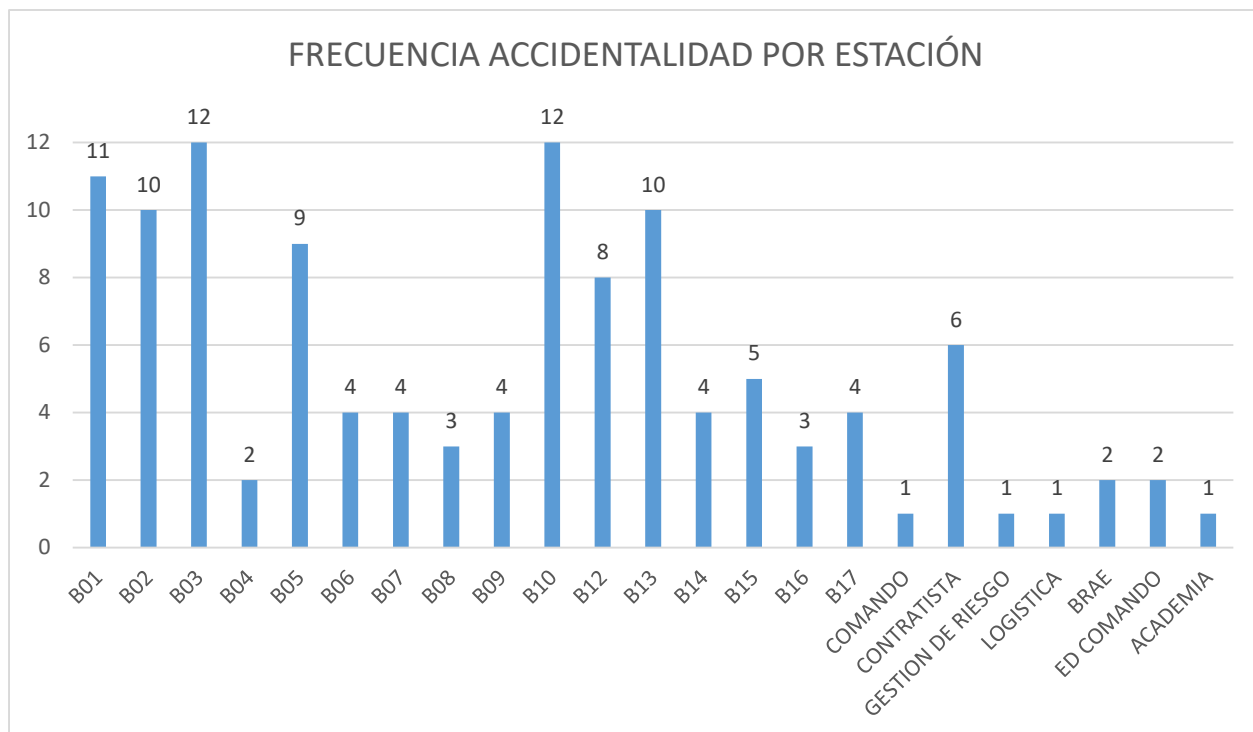
La gráfica 4, demuestra que durante el año 2025 se registraron **119 accidentes** en total.

El mes con mayor número de casos fue **marzo (18)**, mientras que **junio** presentó la cifra más baja, con **4 accidentes**.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 23 de 72

Mayo, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre muestran valores entre **7 y 12 casos**, lo cual representa una tendencia sostenida de riesgo moderado.

6.4.3. Frecuencia de accidentalidad por estación.



Grafica 4. Frecuencia de accidentalidad por estación: Fuente Elaboración propia UAECOB

Las estaciones que reportan el mayor número de incidentes son B-10 y B-3 con 12 casos cada una. Seguidas de B-1, B-2 Y B-13.

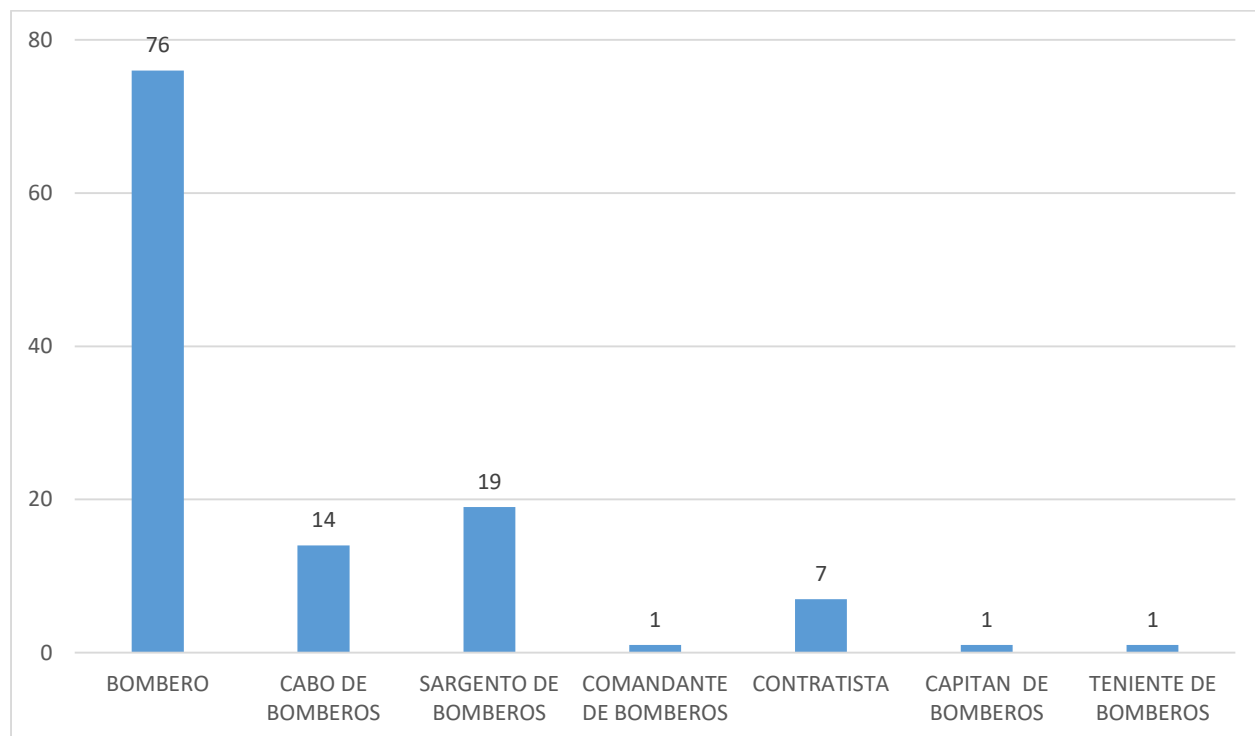
Las estaciones con menor frecuencia de accidentalidad son: B-4, B-8, B-14 y B-16.

Las dependencias administrativas y de apoyo presentan cifras bajas, coherentes con su menor participación en actividades operativas.

La estación B-11 Candelaria no presenta accidentes reportados en la vigencia.

6.4.4. Frecuencia de accidentalidad por cargo.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 24 de 72



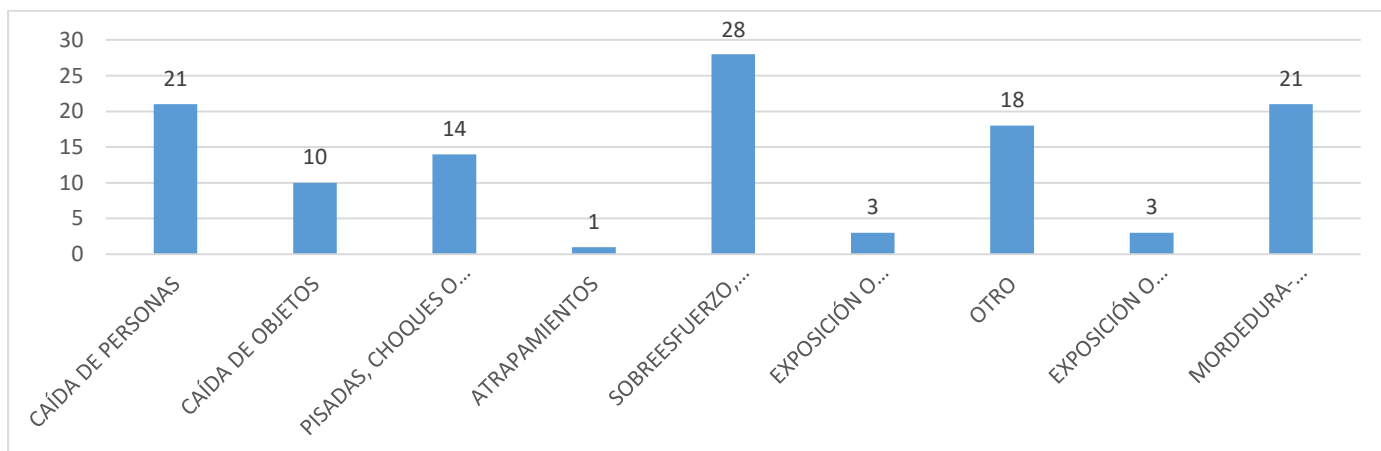
Gráfica 5. Número de accidente de trabajo vs Cargo Fuente: Elaboración propia UAECOB

El cargo de Bombero registra 76 casos, concentrando la mayoría de los eventos y evidenciando una exposición significativamente mayor al riesgo en los niveles operativos directos. El cargo de Sargento reporta 19 casos, y el de Cabo 14 casos. Aunque en menor proporción que el personal bomberil, estas cifras confirman que las jefaturas operativas también enfrentan una exposición directa durante la atención de emergencias.

6.4.5. Accidentalidad por forma o mecanismo

Dentro de los análisis, también resulta fundamental identificar la forma o el mecanismo mediante el cual se materializan los accidentes de trabajo. Este tipo de evaluación permite reconocer los eventos desencadenantes más frecuentes y orientar la implementación de controles efectivos. La gráfica siguiente presenta la relación de los mecanismos de ocurrencia y las cifras más relevantes asociadas.

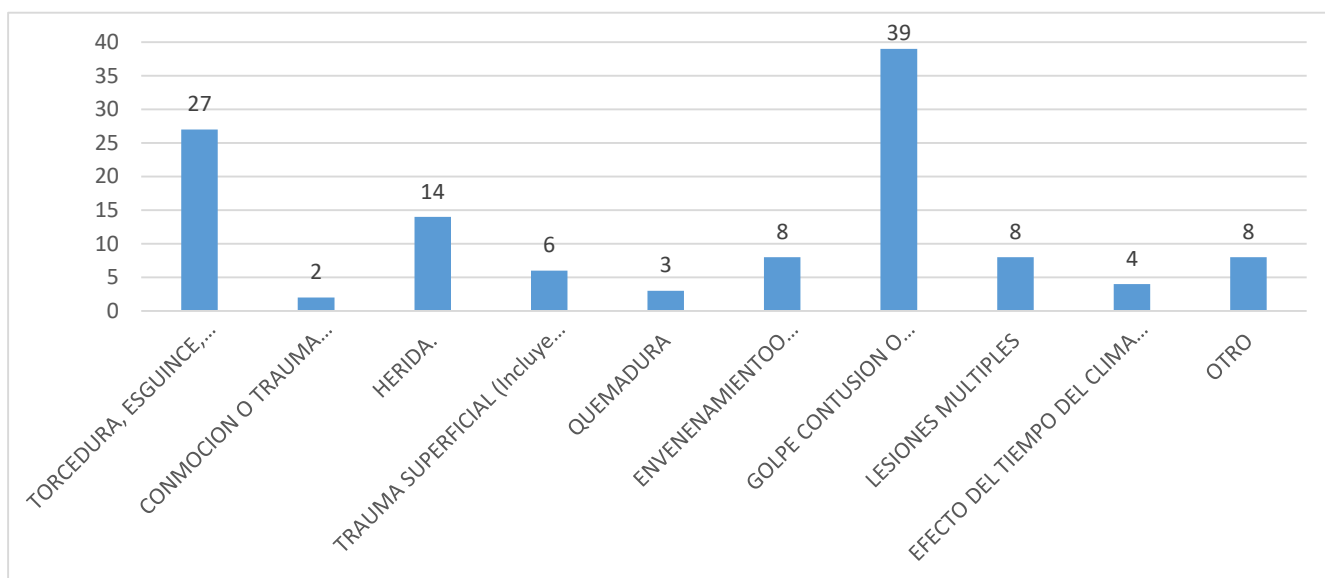
	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 25 de 72



Gráfica 6. Mecanismo o forma del Accidente de Trabajo. Fuente: Elaboración propia UAECOB

La accidentalidad se concentra en riesgos biomecánicos y ambientales propios de la labor operativa, destacándose los sobreesfuerzos como el evento más frecuente, seguido de mordeduras/picaduras, caídas de personas y golpes o choques, todos asociados al manejo de cargas, desplazamientos en terrenos inestables, intervención en diferentes ambientes de trabajo y manipulación de herramientas

6.4.6. Accidentalidad por tipo de lesión



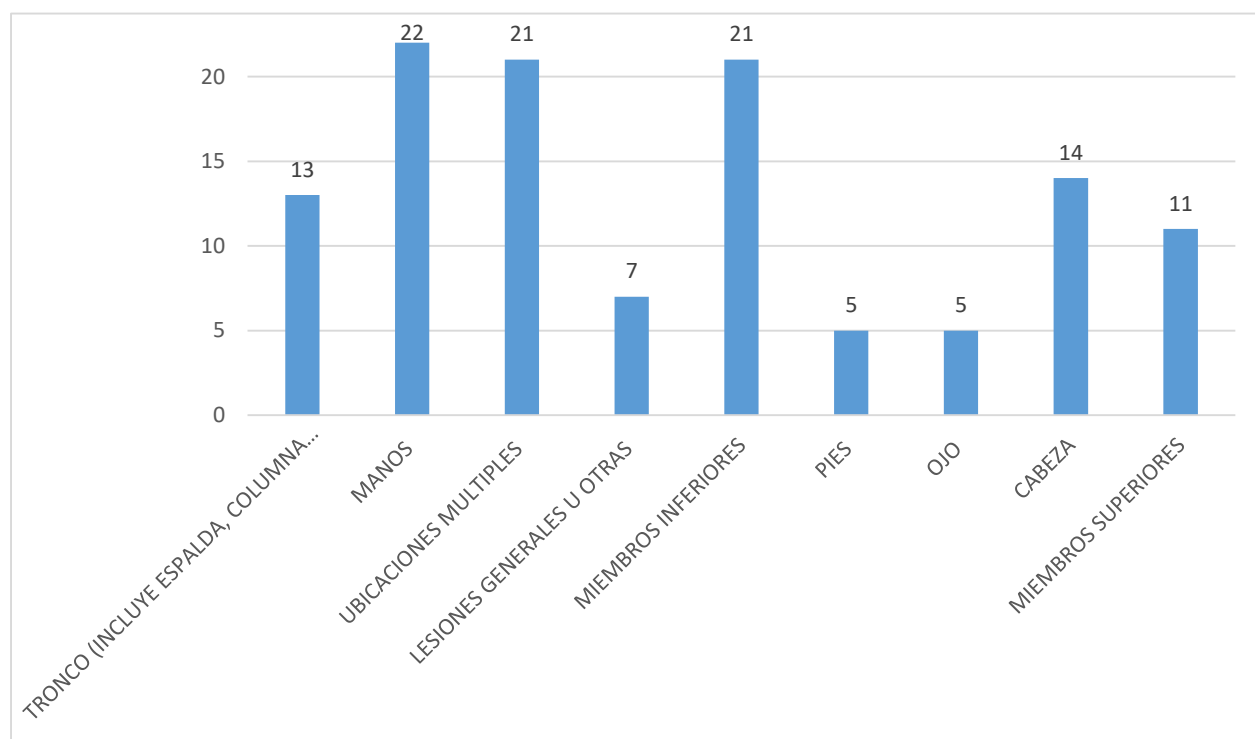
Gráfica 7. Accidentalidad por tipo de lesión Fuente: Elaboración propia

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 26 de 72

Las lesiones más comunes en los bomberos son los golpes, contusiones y aplastamientos, seguidos de torceduras y desgarros, todos asociados a la exigencia física, manipulación de cargas y trabajo en diferentes ambientes y superficies. Las heridas y traumas superficiales se relacionan con el contacto con herramientas y escombros, mientras que las quemaduras y las alergias reflejan la exposición a factores térmicos, ambientales y químicos propios de las emergencias. En conjunto, los datos confirman que los riesgos biomecánicos, mecánicos y ambientales son los principales generadores de lesiones.

6.4.7. Accidentalidad por segmento corporal

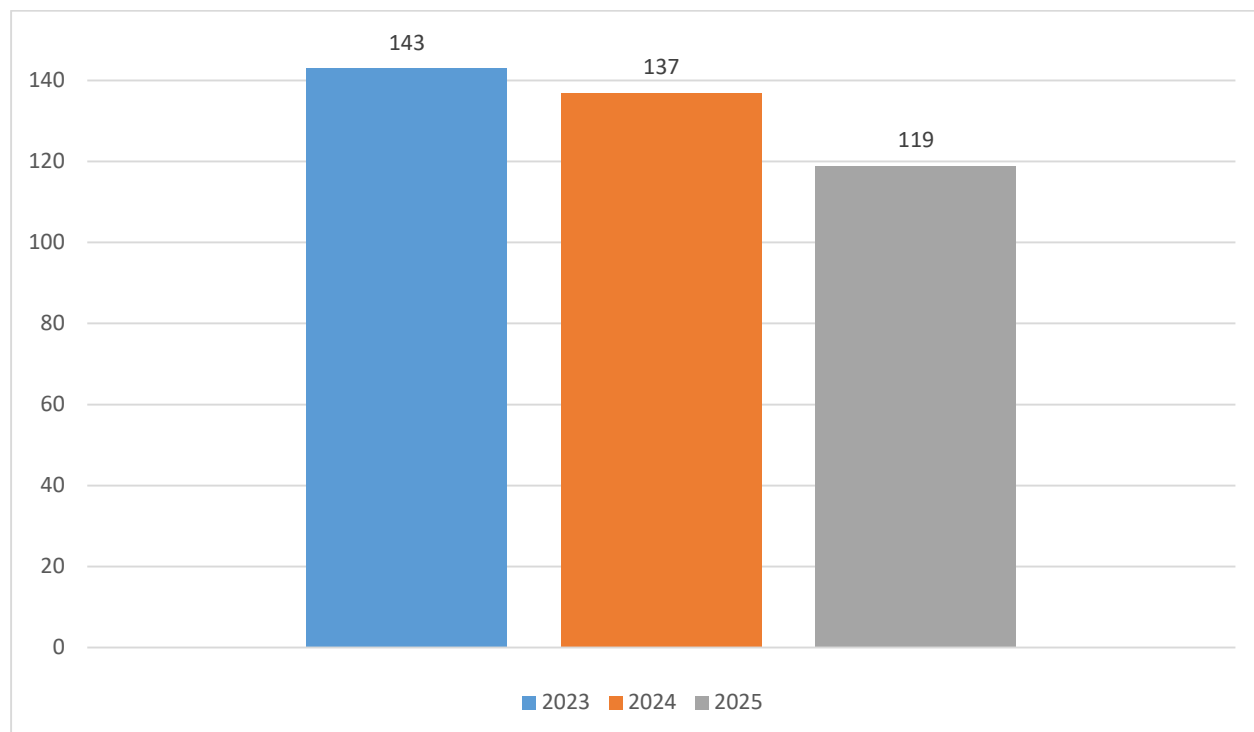
La gráfica muestra que las manos, las ubicaciones múltiples y los miembros inferiores son las zonas más afectadas, reflejando la alta exposición a la manipulación de herramientas, esfuerzos físicos y movimientos operativos exigentes. Le siguen las lesiones en cabeza, miembros superiores y tronco, asociadas a golpes, caídas y sobreesfuerzos.



Gráfica 8. Accidentalidad por tipo de lesión Fuente: Elaboración propia

6.4.8. Tendencia accidentalidad

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 27 de 72



Gráfica 9. Análisis de tendencia de accidentalidad Fuente: Elaboración propia UAECOB

La gráfica muestra una disminución progresiva de los accidentes de trabajo de los últimos tres años: 143 casos en 2023, 137 en 2024 y 119 en 2025. Esta tendencia sugiere una reducción sostenida del riesgo, asociada al fortalecimiento de las medidas de prevención, el uso adecuado del EPP, mejoras en los procesos y procedimientos operativos y una mayor cultura de autocuidado.

6.5. Plan de prevención en riesgo psicosocial

En la labor, los bomberos se ven expuestos a diferentes situaciones estresantes y potencialmente traumáticas durante la atención de emergencias que pueden llegar a generar enfermedades mentales como trastornos de: estrés postraumático, depresión, ansiedad, consumo de sustancias psicoactivas entre otras.

Al reconocer la necesidad y priorización de la salud mental en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bombero Bogotá, reconociendo que La salud mental está definida por la organización Mundial de la Salud (OMS) como “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. Así mismo, el Ministerio de Protección Social, en la Resolución 2646 de 2008, establece disposiciones y define responsabilidades para la

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 28 de 72

identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, desarrollando enfermedades de origen laboral como estrés y desgaste laboral o síndrome de Burnout ocasionando tensiones ambientales y ocupacionales son uno de los riesgos para la salud mental más frecuentes, sus condiciones laborales se relacionan en gran medida con enfermedades físicas, baja productividad, el absentismo y el aumento de los accidentes e incidentes laborales, problemáticas que son medidas por medio del instrumento generado por el ministerio de trabajo (Batería de Riesgo Psicosocial).

A partir de esto, La subdirección de Gestión Humana de manera conjunta con el equipo de seguridad y salud en el trabajo cuenta con un equipo de profesionales en salud mental que llevan a cabo: se crearon herramientas como el plan de intervención de riesgo psicosocial de la UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ, como:

- Atención y seguimiento psicosocial
- Atención en crisis
- Atención Eventos de Alto Impacto
- Acompañamiento a urgencias Salud Mental
- Espacio de escucha en estaciones
- Guía Psicología de la emergencia
- Guía Vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial
- Política y Guía de prevención en consumo de sustancias psicoactivas-SPA
- Programa de Riesgo Psicosocial
- Programa Cuidadores “Transformando Vidas”
- Talleres y capacitaciones
- Prevención del Suicidio “Apaga tu incendio interior”
- Piezas comunicativas
- Remisiones a psicología y/o psiquiatría de la EPS o ARL
- Elaboración del Protocolo Acoso Sexual Laboral.

Las atenciones y seguimientos psicosociales a servidores y colaboradores se vienen realizando continuamente, desde el periodo comprendido entre año 2020 al 31 de diciembre del 2025, se efectuaron de la siguiente manera:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 29 de 72

Gráfica 10. Atenciones Psicosociales UAECOB 2020-2025.



Fuente: Base Atención Psicosocial UAECOB.mejorar

La grafica anterior muestra las atenciones psicológicas en los últimos seis años en donde se evidencia que, en el año 2024, se requirieron más atenciones psicológicas en el marco de los resultados de la batería de riesgo psicosocial, seguido del año 2025 y finalmente el año 2021 bajo el escenario de la pandemia COVID-19. Del mismo modo, como parte del análisis de las condiciones de salud del personal de la Entidad, las atenciones psicológicas se agrupan en una serie de ítems en salud mental, identificando el motivo de consulta, los cuales se presentan a continuación:

- Duelo
- Ansiedad
- Depresión
- Ausentismo
- Carga laboral
- Estrés laboral
- Acoso Laboral
- Estado de crisis
- Conflicto laboral

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 30 de 72

- Conflicto familiar
- Accidente laboral
- Conflicto de pareja
- Conductas suicidas
- Violencia de género
- Enfermedad laboral
- Enfermedad común
- Examen Ocupacional-Recomendaciones
- Acoso sexual Laboral
- Evento de alto impacto
- Otras patologías mentales
- Consumo sustancias psicoactivas
- Trastorno Mixto Depresión y Ansiedad
- Batería de riesgo psicosocial riesgos altos y muy altos

Cabe resaltar que los ítems con mayor requerimiento son batería de riesgo psicosocial riesgo alto y muy alto, retiro de personal, conflicto de pareja, eventos de alto impacto, conflicto laboral y atención en crisis. Estos ítems se modifican de acuerdo con la necesidad de los motivos de consulta.

Finalmente, a través del plan de acción se busca mejorar este tipo de situaciones que produzcan cambios positivos en el ambiente laboral y permitan determinar si los mayores efectos son de tipo emocional, fisiológico, conductuales, cognitivos y cuál es su mayor desencadenante. Esto para garantizar un entorno seguro, confidencial y propicio para el bienestar integral del personal operativo y administrativo, promoviendo cambios positivos en el ambiente laboral e individual.

6.5.1. Acciones realizadas durante el año 2025

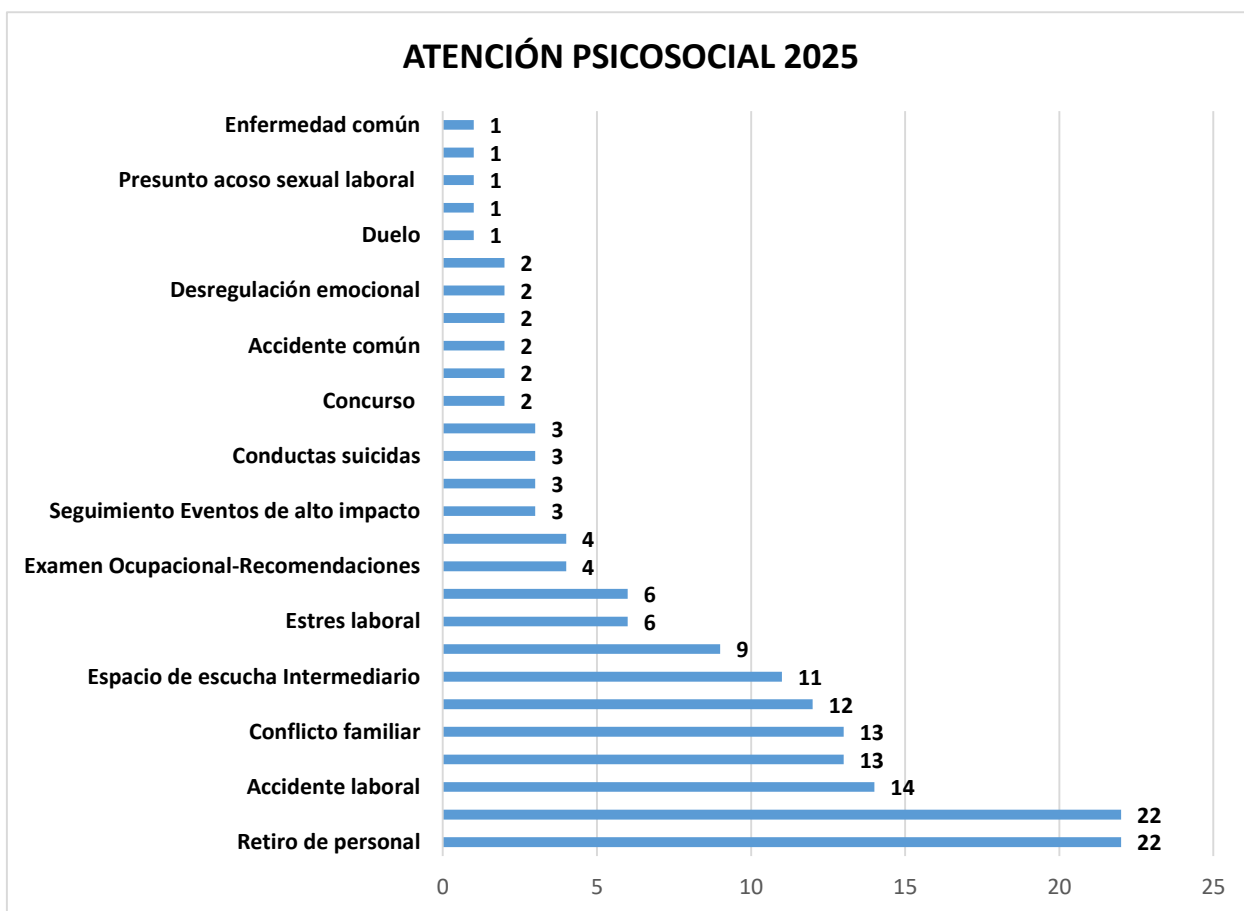
Durante el año 2025 se desarrollaron diversas acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores enfocadas en la promoción y prevención. Se implementaron herramientas de análisis basadas en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y se construyeron indicadores que, junto con los resultados de la batería de riesgo psicosocial y los motivos de consulta más frecuentes en las atenciones psicosociales, permitieron obtener una visión integral del estado actual de la salud mental.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 31 de 72

del personal. A partir de esto, se desarrollaron estrategias como: talleres, capacitaciones, intervenciones psicosociales e innovación en programas.

6.5.2. Atención psicosocial

Gráfica 11. Atenciones psicológicas 2025



Fuente: Base Atención Psicosocial UAECOB.

La gráfica muestra las atenciones psicosociales realizadas al corte del 31 Diciembre del año en curso, clasificadas por motivo de consulta.

FRECUENCIA	MOTIVO DE CONSULTA	N° CASOS
MAYOR CANTIDAD DE ATENCIONES	Retiro de persona	22
	Batería Riesgo Psicosocial	22
	Accidente laboral	14

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 32 de 72

FRECUENCIA	MOTIVO DE CONSULTA	Nº CASOS
FRECUENCIA MEDIA	Conflictos familiares	13
	Atención en crisis	13
	Conflicto de pareja	12
	Espacio de escucha intermediario	11
	Evento de alto impacto	9
FRECUENCIA BAJA	Conflicto laboral	6
	Estrés laboral	6
	Presunto consumo de SPA	4
	Exámenes ocupacionales-Recomendaciones	4
	Conductas suicidas	3
	Duelo por fallecimiento	3
	Seguimiento evento alto impacto	3
	Cuidador 2297 de 2023	3
	Concurso	2
	Accidente común	2
	Acoso laboral	2
	Desregulación emocional	2
	Reincorporación laboral	2
	DX. Mixto Ansioso-Depresivo	2
	Duelo	1
	Síntomas de ansiedad	1
	Violencia de genero	1
	Acoso sexual laboral	1

La tabla muestra que, las atenciones psicológicas con frecuencia se relacionaron con retiro de personal, accidentes laborales, y situaciones de conflicto laboral, emocionales y familiares. También se observa la presencia de temas críticos como conductas suicidas, presunto consumo de SPA, y presunto acoso sexual laboral, acoso laboral y duelo con menor frecuencia.

6.5.3. Programa cuidadores “Transformando Vidas”

El programa *Cuidadores “Transformando Vidas”* de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá brinda apoyo integral a los servidores públicos de planta y colaboradores de la entidad, en cumplimiento de la Ley 2297 de 2023, la cual establece lineamientos para implementar estrategias de bienestar físico, mental y emocional

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 33 de 72

para aquellos trabajadores que ejercen labores de cuidado hacia familiares en condición de discapacidad o con necesidades especiales (cónyuges, hijos, padres), así como para el personal con discapacidad certificada por entidades de salud.

Este programa tiene como objetivo fundamental reconocer, dignificar y acompañar el rol del cuidador, proporcionando herramientas y apoyo institucional que promuevan su bienestar y fortalezcan su labor dentro del entorno familiar y laboral. A continuación, se muestran otros objetivos del programa:

1. Identificar y consolidar la base de servidores y colaboradores que, de manera voluntaria, se reconozcan como cuidadores o tengan una discapacidad, para integrarlos activamente al programa.
2. Brindar apoyo psicosocial al personal que cumpla con los criterios establecidos, promoviendo su bienestar emocional y mental a través de un acompañamiento continuo.
3. Reconocer y visibilizar la labor del cuidador, fortaleciendo su autoestima y motivación como parte del reconocimiento institucional.
4. Ofrecer espacios de formación, psicoeducación y salud, mediante el trabajo articulado del equipo multidisciplinario de Seguridad y Salud en el Trabajo, academia institucional y alianzas con entidades externas.
5. Consolidar y fortalecer el programa al interior de la entidad, garantizando su sostenibilidad mediante estrategias integrales y colaborativas.

Durante del año se realizaron las siguientes actividades y herramientas orientadas a fortalecer y potencializar el programa:

1. Producción de 2 videos de lanzamiento del programa.
2. Elaboración del documento del Programa Cuidadores, así como de la encuesta, el formato de inscripción, el consentimiento informado y el formato de desistimiento.
3. Aplicación y resultados de la encuesta, la encuesta fue divulgada, obteniendo la participación de 108 trabajadores. Los resultados fueron los siguientes:

	Operativos	Planta Administrativa	Contratistas	Total
Discapacidad	3	1	1	5
Cuidadores	28	5	4	37

4. MASTERCLASS CUIDADORES “el valor del cuidado”, En el mes de octubre, durante la Semana de la Salud, se llevó a cabo la Masterclass.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 34 de 72



Los días 20, 23 y 24 de octubre se realizó la ponencia en vivo por parte de Secretaria Distrital de la Mujer con una duración de dos horas en vivo por sesión. Las visualizaciones y conexiones fueron los siguientes:

PONENCIA	YOUTUBE	FACEBOOK
Dia 1-octubre 20	323	187
Dia 2-octubre 23	135	70
Dia 3-octubre 24	121	57

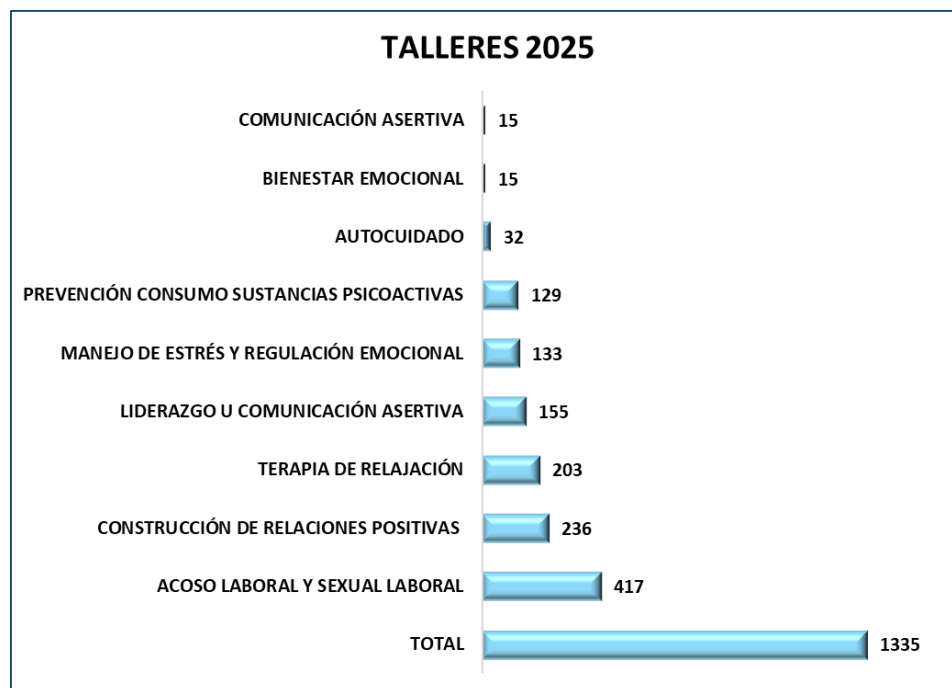
Finalmente, se elaboró un diagnóstico y se brindó acompañamiento psicológico a los 37 cuidadores y 5 trabajadores con discapacidad identificados en la entidad.

6.5.4. Talleres y capacitaciones

Durante el año 2025, se llevaron a cabo diversas actividades con la finalidad de prevenir, proporcionar herramientas y mitigar los riesgos psicosocial intralaborales, extralaborales y desgaste laboral o síndrome de Burnout en el personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Estas charlas preoperacionales contribuyeron a disminuir niveles de estrés, desarrollando estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes, promoviendo el bienestar integral de los trabajadores. A continuación, en la siguiente gráfica se relacionan los talleres presentados a los servidores y colaboradores:

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 35 de 72



La grafica presenta la relaciona los talleres ejecutados durante el 2025, abordando un total de 1353 servidores y colaboradores. Estas actividades se focalizaron en la sensibilización sobre el acoso laboral, acoso sexual laboral, así como el taller de construcción de relaciones positivas contribuyendo el mejoramiento del clima laboral y convivencia. Además, se implementó la terapia de relajación para disminuir los niveles de estrés. Estas charlas preoperacionales se dan en el marco de riesgo psicosocial en la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales.

6.5.5. Apaga tu incendio interior “prevención del suicidio”



	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 36 de 72

Es una estrategia para sensibilizar sobre el suicidio, identificar señales de alerta, promover el autocuidado y conocer las líneas de salud mental en la entidad y el distrito. Esta estrategia tiene los siguientes objetivos:

- Dar a conocer las estadísticas nacionales y mundiales.
- Fomentar la importancia en la búsqueda de ayuda.
- Fortalecer la cultura del cuidado
- Proporcionar herramientas para la gestión emocional
- Reconocer las señales de alerta.

Se realizaron materiales para la estrategia, a continuación, se observan:

- Manual

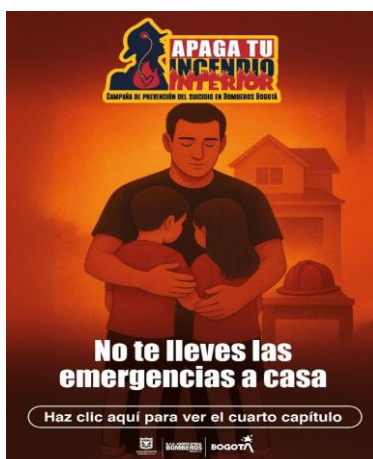


- Folleto

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 37 de 72



• Videos



<https://www.youtube.com/watch?v=59Nt4cGDJqo>

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 38 de 72



<https://www.youtube.com/watch?v=PFhPysLXHvI>



<https://www.youtube.com/watch?v=BJSI1hIMKPA>

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 39 de 72



<https://www.youtube.com/watch?v=Y1SBFFtu1Ho>



Finalmente, se socializo en estaciones en la semana de la salud y participaron 96 operativos y se creó para ser una campaña permanente y prevenir el suicidio.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 40 de 72

6.5.6. Política de prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas (SPA)

Inicialmente en el año 2025, se realizó la actualización de la Política, Guía e Instructivo de la Prevención y Control del Consumo de Sustancias, en conformidad con lo establecido en la resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo.

Así mismo, se desarrollaron actividades enfocadas a la sensibilización frente al consumo de sustancias psicoactivas, logrando una participación de 129 operativos y se brindó atención psicosocial 4 casos relacionados con presunto consumo de sustancias psicoactivas.

6.5.7. Semana de la salud

Taller Transformación Cultural “Bogotá libre de machismo” 38 participantes	Taller Salud Mental “4 pilares” 22 participantes	Campaña Apago tu Fuego Interior “Sensibilización Prevención del Suicidio” 96 participantes
STAND “Salud Mental Positivamente Positiva ARL” 5 participantes	Masterclass Programa Cuidadores “El Valor del Cuidado” 3 clases	

6.5.8. Piezas comunicativas



	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 41 de 72



6.6. Programa de acondicionamiento físico (PAF)

En el año 2025 se realizó el aumento en la ejecución de horas del programa para un total de 240 horas, Se conto con una profesional en nutrición para valoraciones nutricionales individuales (80 horas mensuales)

Valoraciones nutricionales personal con Riesgo Cardiovascular.

Durante la ejecución del Programa de Acondicionamiento Físico en el 2025 se ejecutaron las siguientes actividades:

- Entrenamiento gimnasio (full body, fortalecimiento de tren superior e inferior)
- Entrenamientos tipo TIPS
- Entrenamiento tipo HIIT
- Clases de stretching
- Ejercicios de autocarga
- Ejercicios de propiocepción y equilibrio
- Trabajo de coordinación y resistencia
- Valoración de composición corporal de seguimiento con báscula inteligente (junio)

6.6.1. Valoraciones nutricionales

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 42 de 72

Durante el segundo semestre se han realizado 49 valoraciones nutricionales individuales al personal identificado con Riesgo Cardiovascular Alto específicamente con Obesidad contando con un profesional en nutrición que se desplaza a las diferentes estaciones de manera personal.

6.6.2. Campaña “Se más fuerte que tus excusas”

Busca mostrar testimonios de los operativos que ha realizado cambios en sus hábitos de vida saludable por medio de la actividad física y la alimentación saludable “



6.7. Programa de prevención desordenes musculoesqueletico (DME)

6.7.1. Escuelas terapéuticas

Teniendo en cuenta el análisis realizado de la vigencia 2024, en el año 2025 se crea el Programa de escuelas Terapéuticas que busca mediante la prevención y gestión de riesgos biomecánicos en los servidores de la Unidad Administrativa Especial del Cuerpo de Bomberos de Bogotá la identificación oportuna de síntomas musculoesqueléticos, así como la implementación de estrategias educativas y de intervención preventiva que permitan controlar, reducir y mitigar la aparición de desórdenes musculoesqueléticos (DME) en el entorno laboral por medio de las diferentes actividades como:

- Realización de Encuestas de sintomatología osteomusculares 542 servidores de la entidad. Como diagnóstico inicial para la distribución y creación de las escuelas por segmento corporal.
- Creación y Publicación del Documento Técnico
- Ejecución de actividades de prevención de desórdenes musculoesqueléticos durante la semana de la salud, a través de diferentes actividades como masaje terapéutico.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 43 de 72

6.8. Programa de reincorporación laboral y ocupacional

Este programa surge en el año 2024 en cumplimiento con la Resolución 3050 de 2022, aunque su implementación más intensiva comienza en 2025. Hasta la fecha, se han registrado 28 ingresos al programa, lo que ha permitido fortalecer la participación del personal a través de diversas actividades, tales como:

- Acompañamiento interdisciplinario para el seguimiento mensual de los casos.
- Mesas de trabajo con el equipo psicosocial para validar y ajustar estrategias.
- Actualización y publicación del documento teniendo en cuenta la resolución 1843/2025



6.9. Programa de protección respiratorio y riesgo cardiovascular

Este programa nace en el año 2025, de la necesidad de realizar seguimiento a la actividad física durante los ejercicios simulados y de Eficiencia respiratoria, adicional se han realizado diferentes convenios en proyectos de investigación con instituciones de educación superior (Universidad Santo Tomas, Universidad ECCI) que buscan fortalecer los diferentes Programas de la línea de Medicina Preventiva y crear un programa que permita el seguimiento del Riesgo Cardiovascular de los uniformados.

Durante este año se ejecutaron diferentes actividades como:

- Realización de diferentes pruebas físicas a 22 servidores en los laboratorios de Acondicionamiento Físico de la Facultad de Cultura Física Deporte y Recreación.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 44 de 72

- Adquisición bandas de Medición de variables vitales para la actividad física.
- Acercamiento con entidades que fabrican dispositivos médicos para la elaboración de dispositivo según necesidad del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
- Creación del documento.
- Monitoreos variables vitales en actividades de practica con la escuela de formación bomberil en diferentes ejercicios a 85 uniformados a la fecha arrojando informe individual del comportamiento de la frecuencia cardiaca durante la actividad.
- Consolidación de información derivada del Diagnóstico inicial
- Ejecución de fases del programa (actividades promoción y prevención.
- Se realizo la prueba del prototipo de dispositivo biomédico en un ejercicio simulado en la Escuela de Formación Bomberil.



En el marco del convenio interinstitucional con la Institución Educativa ECCI, el pasado 14 de noviembre se llevaron a cabo las primeras pruebas del prototipo biomédico que se está desarrollando conjuntamente con la universidad. Este dispositivo tiene como objetivo medir variables vitales como la frecuencia cardiaca, la saturación de oxígeno y la geolocalización.

Las pruebas se realizaron en la Escuela de Formación Bomberil, durante un simulacro de incendio con fuego real. En este ejercicio, uno de los bomberos participantes portó el dispositivo debajo de su uniforme, conectado a electrodos que permitieron el monitoreo en tiempo real de las variables fisiológicas.

Los datos recolectados fueron transmitidos de manera inalámbrica, sin necesidad de conexión a internet, hacia otro prototipo encargado del análisis y seguimiento continuo.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 45 de 72

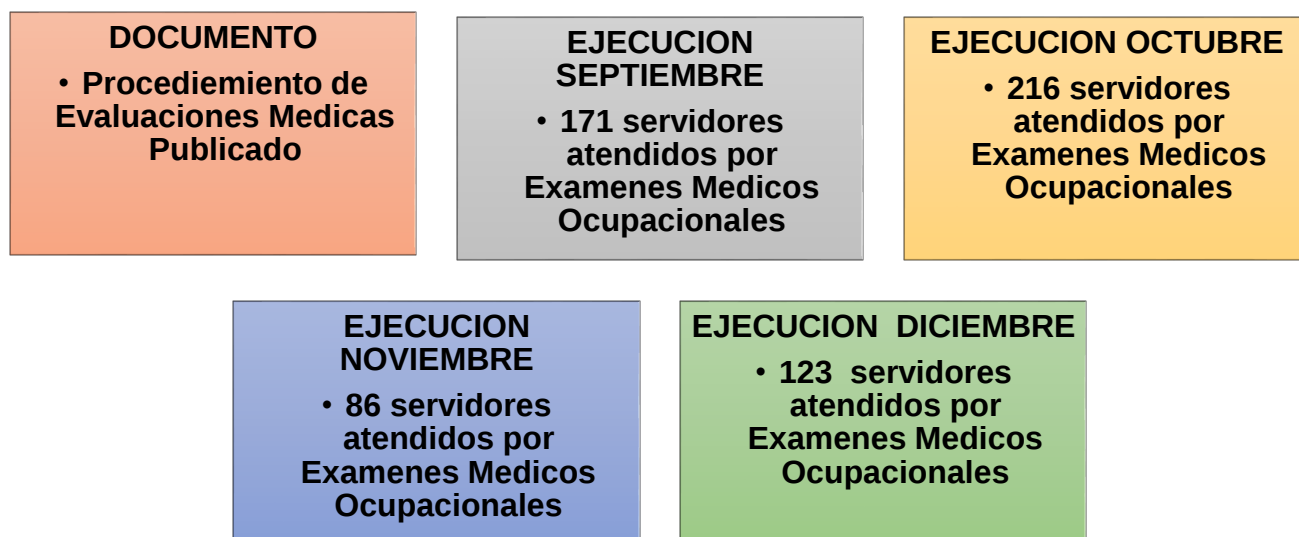
Como resultado, se concluyó que este dispositivo es una herramienta fundamental para apoyar el monitoreo de la condición física del personal operativo durante las emergencias.



6.10. Exámenes médicos ocupacionales

Durante los últimos cinco años, los exámenes médicos ocupacionales se han realizado de manera parcial, sin lograr una cobertura del 100% de la población.

En el año 2025, se ha aprobado el presupuesto necesario para garantizar la ejecución de los exámenes médicos ocupacionales para toda la población, ampliando además los medios diagnósticos, considerando el nivel de riesgo y la exposición de los servidores.

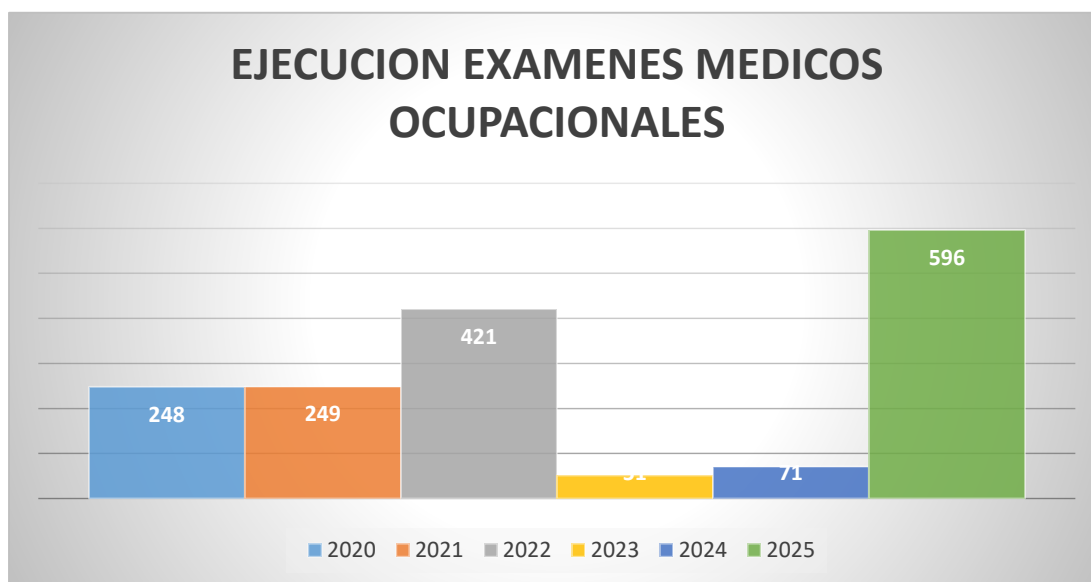


6.11. Actualización del diagnóstico de condiciones de salud

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 46 de 72

De los exámenes realizados durante el año 2025 se deriva el informe de las condiciones de salud que permite actualizar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Cardiovascular, Riesgo Visual, Riesgo Auditivo y se realizan actividades de promoción y prevención enfocadas en la población identificada, tales como valoraciones nutricionales y tamizajes visuales, se debe realizar para el año 2026 la ejecución de exámenes médicos ocupacionales a todo el personal operativo nuevamente con el objetivo de poder identificar los riesgos y las actividades de promoción y prevención derivadas del informe de condiciones de salud.

6.11.1. Comparativo exámenes médicos



Gráfica 13. exámenes ocupacionales ejecutados desde el año 2020 hasta el 2025

La gráfica muestra la ejecución de los exámenes médicos durante los últimos cinco años de acuerdo al presupuesto asignado y teniendo en cuenta el nivel de riesgo se prioriza el personal que presente mayor antigüedad de Examen Médico Periódico, en el año 2025 se contó con el presupuesto para la totalidad de todos los servidores y servidoras de la entidad.

6.12. Seguimiento ARL positiva

- Durante el año 2025 se realizaron 6 mesas laborales con el equipo de Micro gestión de Arl Positiva, cuyo objetivo es identificar novedades prestacionales derivadas de los accidentes de trabajo de los servidores de la entidad.

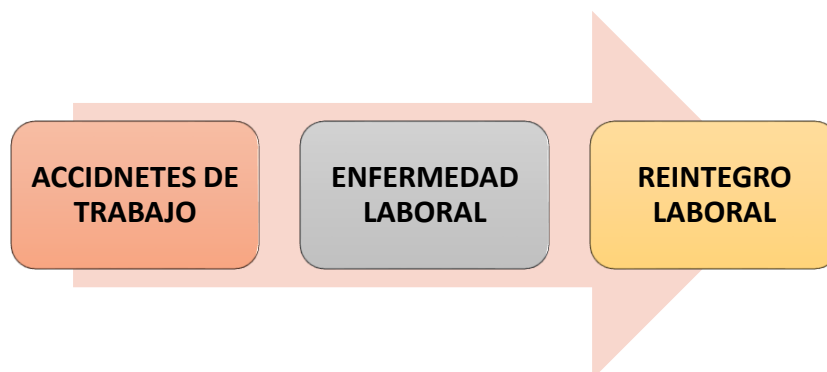
	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 47 de 72

- Se realizó la Fidelización de IPS Clínica de Occidente para atención en caso de Accidente de Trabajo logrando tener un aliado para agilizar los trámites de atención de los servidores.
- Reuniones con la gerencia Médica de ARL Positiva para la resolución de múltiples novedades.

En el año 2025 se realiza la Creación del correo gestionensalud@bomberosbogota.gov.co para garantizar la confidencialidad de los documentos derivados de las prestaciones asistenciales o médicas de los servidores.

6.13. La línea de Medicina del trabajo

Tendrá 3 enfoques principales que son:



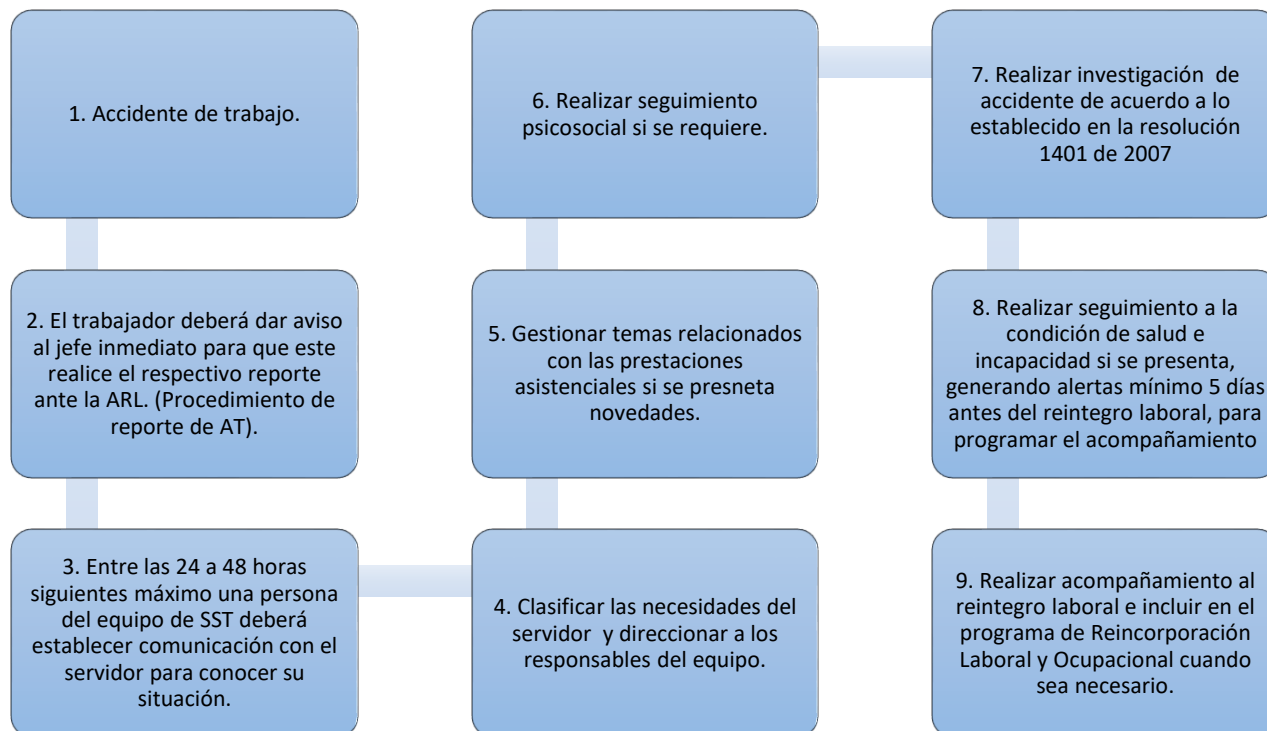
• ACCIDENTES DE TRABAJO:

De acuerdo con la ley 1562 de 2012, un accidente de trabajo es *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.*

Los accidentes de trabajo pueden derivar secuelas temporales o permanentes en los trabajadores/as, por lo que, dentro de la línea de Medicina del trabajo, se considera importante poder realizar seguimiento y acompañamiento al trabajador desde el momento en que se presenta el siniestro, con el fin de tener la trazabilidad de su condición de salud, situación médica y prestaciones asistenciales, y novedades de reintegro.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 48 de 72

Para esto se propone un modelo del ciclo del accidente de trabajo, buscando engranar las acciones entre todas las líneas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para optimizar esfuerzos en los seguimientos y tener una trazabilidad del caso desde el momento del siniestro hasta el reintegro laboral.



Para la continuidad a los seguimientos de casos de AT que se hayan presentado en años anteriores y que aun continúen derivando prestaciones asistenciales, se debe conocer el estado de los casos, para eso sugiero respetuosamente que por parte de la ARL POSITIVA se genere un informe con todos los casos que a la fecha se encuentran abiertos y la trazabilidad del estado de cada caso, ofreciendo información sobre:

- Fecha del evento.
- Cuenta con calificación de PCL o no.
- Cuenta con programa de RHB abierto o no.
- IPS que atiende las prestaciones asistenciales.
- Cuenta con Incapacidad activa
- Fecha de ultima incapacidad.

De esta manera y a partir del informe, clasificar cada caso de acuerdo a la severidad y necesidad, para la priorización del seguimiento y orientación de cada caso si se requiere.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 49 de 72

• ENFERMEDAD LABORAL:

De acuerdo con la ley 1562 de 2012, se considera enfermedad laboral a aquella contraída *como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.*

La enfermedad laboral es una patología o alteración de la salud que se desarrolla como consecuencia de la exposición prolongada o repetida a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o al ambiente en el que el trabajador se ha desempeñado. Esto significa, que la enfermedad no surge por una causa externa accidental, sino por los riesgos asociados al trabajo como agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales.

Técnicamente la enfermedad laboral:

- Resulta de la exposición a riesgos ocupacionales propios del trabajo.
- Se desarrolla con el tiempo, a diferencia de un accidente de trabajo que ocurre en un momento particular y tiene carácter súbito.
- Puede manifestarse después de años de exposición o más rápidamente, dependiendo del tipo de riesgo y de la enfermedad.
- Debe ser calificada para que pueda ser reconocida como enfermedad de origen laboral por los entes de seguridad social (EPS/ARL), hasta no ser calificada seguirá siendo reconocida y tratada como una enfermedad de origen común.
- En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, Decreto 1477 de 2014, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

Dentro del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá existe una población que ya cuenta con calificación de origen de enfermedades reconocidas como laborales, adicional, el personal operativo, por su misionalidad, se encuentra clasificado en el nivel de riesgo más alto según el Sistema General de Riesgos Laborales, es decir, su exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales, entre otros, es de manera contante.

Teniendo en cuenta esto, se propone dentro de la línea de “Medicina del Trabajo” implementar un programa sistemático de identificación, vigilancia, control y seguimiento de las enfermedades laborales y relacionadas con el trabajo, con el fin de prevenir su aparición,

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 50 de 72

detectar tempranamente casos sospechosos, controlar la progresión de la enfermedad y reducir el impacto en la salud de los trabajadores, en cumplimiento del SG-SST.

El programa tendrá tres líneas de acción:

○Seguimiento, vigilancia y control a casos ya reconocidos con enfermedad laboral.	○Identificación temprana de posibles casos de enfermedad laboral	Investigación de enfermedades laborales en el personal operativo
• Inspecciones de puesto de trabajo. • Seguimiento a restricciones y/o recomendaciones médico-laborales y terapéuticas. • Ajustes razonables de puestos de trabajo, actividades y/o tareas. • Psicoeducación para prevención de complicación de la enfermedad. • Charlas sobre corresponsabilidad y autocuidado.	• Caracterización de personas con patologías diagnosticadas y que tengan sospecha de origen laboral. • Orientación al personal sobre procesos de calificación de enfermedad laboral. • Sensibilización sobre las enfermedades laborales • Remisión de personas con sospecha de enfermedad laboral para ser incluido en los SVE, temporalmente mientras se califica.	• Desarrollar, de manera articulada con las demás líneas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con base en los niveles de exposición a los diferentes factores de riesgo, un análisis técnico-investigativo de las enfermedades de origen laboral con mayor prevalencia en los cuerpos de bomberos, y en particular en el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, con el propósito de identificar su ocurrencia, caracterizar los factores causales, evaluar las medidas de control existentes y definir acciones preventivas y de intervención orientadas a la protección de la seguridad, la salud y la capacidad operativa del personal.

• REINTEGRO LABORAL:

El reintegro laboral es el proceso mediante el cual un trabajador/a retorna a su entorno laboral, después de una incapacidad médica por accidente de trabajo o enfermedad (común o laboral), garantizando que dicho retorno se realice en condiciones seguras, acordes con su estado de salud y las recomendaciones y/o restricciones médicas y terapéuticas ya que tiene como objetivo:

- Proteger la salud e integridad física y mental de los servidores/as.
- Prevenir reincidencias o complicaciones en la condición de salud.
- Procurar la continuidad laboral y el derecho al trabajo.
- Cumplir con los requisitos legales de la normatividad colombiana.
- Mantener la capacidad productiva y operativa de la entidad.

La ejecución y cumplimiento de las acciones definidas para el proceso de reintegro laboral se realizarán a través del *Programa de Reincorporación Laboral y Ocupacional* implementado en la entidad. Dicho proceso se desarrollará conforme a los lineamientos técnicos, políticas institucionales y criterios de inclusión establecidos, a partir de los cuales

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 51 de 72

se definirán e implementarán las acciones necesarias para garantizar un reintegro laboral seguro, adecuado y oportuno, en concordancia con las condiciones de salud del trabajador y en cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.14. Programa de inspecciones planeadas

Con el propósito de identificar condiciones inseguras en las sedes de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá y prevenir la ocurrencia de accidentes laborales, la entidad cuenta con un procedimiento establecido para el desarrollo de Inspecciones Planeadas en las estaciones de bomberos.

Anualmente, desde la Subdirección de Gestión Humana, el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de la ARL Positiva, realiza visitas a las 19 sedes de la UAECOB (17 estaciones de bomberos, el Edificio Comando —sede administrativa— y el Centro de Entrenamiento de la Escuela de Formación Bomberil), con el fin de evaluar el grado de cumplimiento en materia de seguridad en cada una de ellas.

Esta evaluación se lleva a cabo mediante la verificación del porcentaje de cumplimiento de los diferentes aspectos contemplados en el Formato GT-PR27-FT04 “Lista de Chequeo Inspección General”, herramienta que permite identificar oportunidades de mejora y establecer acciones preventivas y correctivas.

En la siguiente tabla se presentan los resultados del nivel de cumplimiento de los estándares de seguridad en las diferentes sedes, conforme a la calificación obtenida tras la ejecución de las inspecciones. Asimismo, se realiza una comparación de los resultados correspondientes al año 2025 frente a los obtenidos en 2023 y 2024, con el fin de identificar avances y oportunidades de mejora en la gestión de la seguridad.

MATRIZ DE INSPECCIONES PLANEADAS- PRIORIZACIÓN DE INTERVENCIÓN			
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	PRIORIDAD	PLAZO INTERVENCIÓN	POTENCIAL DE PERDIDAS DE IDENTIFICADO EN LA CONDICIÓN O ACTO SUBE STANDAR
0% - 33%	ALTA	CORTO	Podría ocasionar lesiones graves, una incapacidad permanente o pérdida de alguna parte del cuerpo.
34% - 66%	MEDIA	MEDIANO	Podría ocasionar una lesión o enfermedad leve con una incapacidad temporal o daño menor al de la clase Alta
67% - 100%	BAJA	LARGO	Podría ocasionar lesiones menores incapacitantes, enfermedad o daños menores

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 52 de 72

ESTACIÓN	2023	2024	2025	PLAZO DE INTERVENCIÓN
B-1 CHAPINERO	65%	56%	72%	BAJA
B-2 CENTAL	68%	74%	52%	MEDIA
B-3 RESTREPO	51%	49%	67%	MEDIA
B-4 PUENTE ARANDA	55%	62%	72%	BAJA
B-5 KENNEDY	59%	69%	62%	MEDIA
B-6 FONTIBÓN	62%	85%	81%	BAJA
B-7 FERIAS	42%	61%	54%	MEDIA
B-8 BOSA	45%	55%	66%	MEDIA
B-9 BELLAVISTA	50%	56%	81%	BAJA
B-10 MARICHUELA	38%	58%	88%	BAJA
B-11 CANDELARIA	68%	59%	67%	BAJA
B-12 SUBA	56%	68%	66%	MEDIA
B-13 CAOPOS	71%	64%	71%	BAJA
B-14 BICENTENARIO	83%	66%	72%	BAJA
B-15 GARCES NAVAS	66%	66%	83%	BAJA
B-16 VENECIA	53%	65%	62%	MEDIA
B-17 CENTRO HISTORICO	39%	41%	60%	MEDIA

De acuerdo con los resultados anteriores, se evidencia que, aunque algunas sedes mejoraron su calificación frente al año anterior, otras presentaron una disminución en su puntaje. En los casos de B-2 Central (52 %), B-7 Ferias (54 %) y B-17 Centro Histórico (60 %), se recomienda priorizar las medidas de intervención orientadas a mejorar las condiciones de seguridad, con el fin de minimizar la exposición al riesgo y fortalecer los estándares de protección en cada sede.

Durante el año 2025, se trabajó de manera articulada con la Subdirección de Gestión Corporativa, conformando mesas de trabajo para la socialización y revisión de los hallazgos reportados. A partir de estas revisiones, el equipo de SGC priorizó las intervenciones necesarias para su atención y seguimiento.

Tabla 3. Condiciones inseguras más frecuentes en estaciones

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 53 de 72

CONDICIONES INSEGURAS MÁS FRECUENTES EN ESTACIONES	Almacén: Espacios reducidos, envases de productos químicos sin etiqueta ni hojas de seguridad. Alojamientos: Colchones deteriorados y sin protección antifluido, por tiempo de uso se presentan desgastes notorios. Salas de Máquinas: Sin demarcación ni señalización, falta tope llantas. Planes de Emergencia: Divulgación, pendiente instalar extintores y señalización, sin camillas, Instalar señalización de seguridad informativa y Señalización de emergencias Seguridad Industrial: Escaleras sin antideslizante, sin pasamanos, Tubos de descenso sin señalización y delimitación. Locativos: Humedad en baños, alojamientos, grietas en pisos y paredes, algunas luminarias fundidas. Manejo de productos químicos: capacitación en el rotulado y etiquetado de productos químicos, divulgación de hojas de seguridad, instalación de matriz de compatibilidad.
--	---

También se realizaron visitas a las 17 estaciones de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá con el propósito de efectuar la inspección de las instalaciones, verificar el estado de los elementos de emergencia (como extintores) e identificar condiciones inseguras. Estas acciones se desarrollaron con el fin de fortalecer el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias de cada estación.

En articulación con el Programa de Inspecciones Planeadas y en cumplimiento de la Ley 9 de 1979, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza de manera periódica la **inspección de los Equipos y Elementos de Protección Personal (EPP)** del personal operativo.

Estas inspecciones permiten identificar y comunicar oportunamente a las áreas correspondientes las novedades o condiciones encontradas en los EPP, con el propósito de planificar estrategias de mejora continua orientadas a garantizar la protección, seguridad y bienestar de los/as servidores/as operativos/as, quienes se encuentran expuestos a diversos riesgos inherentes a sus funciones. Cabe resaltar que los EPP constituyen una

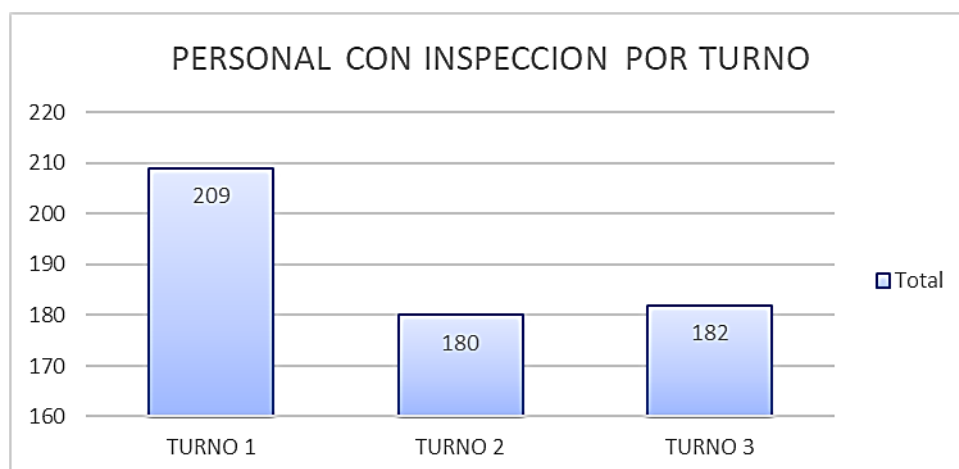
	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 54 de 72

barrera esencial de protección frente a los peligros del entorno laboral, contribuyendo de manera directa a la reducción de lesiones y enfermedades laborales.

Durante el mes de mayo de 2025, se dio inicio al cronograma oficial de visitas a cada una de las estaciones. En dicha planeación se establecieron las fechas, responsables y recursos necesarios para el desarrollo de la actividad.

Los resultados obtenidos por mes fueron los siguientes:

MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
327 servidores/as con inspección	107 servidores/as con inspección	88 servidores/as con inspección	49 servidores/as con inspección



Fuente: Elaboración propia UAECOB

6.15. Actualización plan de preparación y respuesta ante emergencias

En el marco de cumplimiento del Decreto 2157 de 2017 en donde se establecen los criterios para la elaboración de los planes de gestión del riesgo de desastre en entidades públicas y privadas, se realizó la actualización del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá.

Con el apoyo de la subdirección de gestión del riesgo y de la ARL se realizó el levantamiento del análisis de vulnerabilidad de las 17 estaciones de bomberos y el Edificio Comando, para establecer de manera conjunta los criterios y las acciones correspondientes para el actuar antes, durante y después de una emergencia.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 55 de 72

En compañía de los jefes de estación y sargentos de las 17 estaciones se realizó la revisión de los análisis de vulnerabilidad correspondiente y se determinó el sistema comando de incidente para la atención de las emergencias en cada una de las sedes de la UAECOB.

6.16. Mediciones higiénicas ocupacionales

Teniendo en cuenta la exposición continua de los/as servidores/as operativos/as a factores de riesgo físico, químico y ergonómico, se establecieron los Grupos de Exposición Similar (GES) a partir del análisis de variables personales y condiciones propias del trabajo, tales como roles, actividades y frecuencia de exposición.

Con base en esta identificación, se realizaron mediciones higiénicas ocupacionales de ruido mediante dosimetrías, así como mediciones de gases y vapores y evaluaciones de vibración de cuerpo entero y mano-brazo, con el fin de identificar los niveles de exposición ocupacional. El análisis de los resultados permitirá dar continuidad al Programa de Higiene Industrial y definir la implementación de medidas de control orientadas a la minimización de la exposición a estos factores de riesgo.

6.17. Estrategia oficial alerta

Durante la vigencia 2025, se consolidó el diseño y la conceptualización de la estrategia "Oficial Alerta", estableciendo los parámetros de identidad visual y pedagógica del personaje institucional. Este avance previo permite contar hoy con un recurso gráfico alineado a la misionalidad de la Entidad.

Para la presente vigencia, se proyecta dar continuidad a esta iniciativa, buscando posicionarla como un mecanismo de apoyo a la comunicación del Sistema de Gestión. El propósito es procurar una mayor sensibilización de los servidores frente al autocuidado, explorando narrativas que faciliten la apropiación de los protocolos de seguridad.

Líneas de Acción Contempladas: En el marco de esta estrategia, y de acuerdo con la disponibilidad de recursos y la dinámica operativa, se procurará desarrollar acciones orientadas a:

- **Dinamización de Contenidos:** Se buscará generar piezas gráficas o audiovisuales que apoyen la difusión de los mensajes de prevención.
- **Narrativa Pedagógica:** Se tiene previsto el diseño de infografías o situaciones ilustradas que permitan ejemplificar comportamientos seguros en el entorno bomberil.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 56 de 72

- Fomento de la Participación: Se intentará promover espacios o dinámicas que incentiven el interés del personal operativo y administrativo por las temáticas de seguridad y salud.

Nota: Las actividades específicas de ejecución para esta vigencia se encuentran detalladas en el Cronograma de Trabajo Anual del SG-SST.

A continuación, se presentan los elementos constitutivos de la estrategia Oficial Alerta, proyectados para el fortalecimiento de la política y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Insignias representativas:

INSIGNIA REPRESENTATIVA	DESCRIPCIÓN
Vitalidad en acción: 	Mayor participación por estación de servidores en las actividades de PAF y demás actividades que se generen producto de esta labor.
Equilibrio mental 	Mayor participación por estación de servidores en las actividades de jornadas de sensibilización, capacitación, concientización, mediciones, encuestas dentro de la capacitación del SST.
Escudo de acero: 	Menor número de accidentes de trabajo presentados en la atención de las emergencias y en la estación.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 57 de 72

6.18. Acompañamientos escuela de formación bomberil – Academia

Durante el año 2025 se realizó el acompañamiento a la actualización de la Norma NFPA 1403, así como a los cursos de rescate con cuerdas, USAR y reentrenamiento en incendios en recintos cerrados, con el propósito de identificar los peligros y riesgos asociados a la fuente, el medio y el trabajador. Esta información permitió desarrollar los análisis de trabajo seguro, en coherencia con las labores que ejecutan los servidores operativos en el ejercicio de sus funciones cotidianas.



6.19. Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST)

En cumplimiento de la normatividad vigente, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 2013 de 1986, frente al escenario de participación COPASST, se capacitó a los nuevos representantes en el tema de Normatividad, funciones y responsabilidades e Investigación de accidentes de trabajo, aspectos que se dieron en el mes de agosto con la nueva designación de los representantes de la administración y la elección de los nuevos representantes de los trabajadores. La Resolución 1122 del 22 de agosto de 2024 establece el nuevo comité el cual tiene una vigencia de dos (2) años es decir hasta el año 2026. Mediante comunicación No 01-00643-2024013796-UAECOB Id: 204423 del 02 de septiembre de 2024 se solicitó a los integrantes la realización del curso de 50 horas o 20 horas según el caso para dar cumplimiento a la normatividad vigente, adicional a esto se han llevado a cabo las sesiones mensuales desde el mes de septiembre a diciembre del año 2024.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 58 de 72

Cada uno de los integrantes del comité han apoyado la realización de las diferentes investigaciones de accidente, tanto los representantes del comité saliente como miembros del comité actual.

Se ejecuto durante la vigencia 2025 la participación de COPASST en todas las acciones que deben llevarse a cabo como, inspecciones planeadas, investigación de accidente de trabajo, acompañamiento en la actualización de la MIPVER y se ha generado aportes para la mejora de las acciones del SGSST de la entidad.

6.20. Implementación de teletrabajo

En la vigencia 2025 se realizó un ajuste de todos los documentos que implementan el teletrabajo al interior de la entidad, es así como la Política - GT-PO06 contiene las nuevas disposiciones definidas por el Distrito Capital en el Decreto 050 de 2023, de igual forma se actualiza a través de la Resolución 0657 de 2025 se establece las acciones para fortalecer el procedimiento de teletrabajo, el cual también se ajusto y queda establecido como GT-PR20 del 03 de julio de 2025.

La Unidad Administrativa Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá, para la vigencia 2025 cuenta con un total de 20 teletrabajadores de los cuales 14 son mujeres y 6 son hombres desempeñando sus tareas de conformidad a los parámetros de teletrabajo en la modalidad hibrida (trabajo suplementario), generando compromiso para la entidad y están distribuidos así 7 servidores/as de la Subdirección de Gestión Humana, 7 servidores/as de la Subdirección de Gestión Corporativa, 1 servidora de la Oficina Jurídica, 1 servidora de la Oficina Asesora de Planeación, 1 servidor de la Subdirección Logística y 3 servidores/as de la Oficina de Control Disciplinario Interno.

Durante la vigencia 2025 se vincularon 4 servidores/as así: 1 mujer de la Subdirección Corporativa, 2 mujeres de la Subdirección de Gestión Humana y 1 hombre de la Subdirección Logística.

Se realizó capacitación a los nuevos teletrabajadores en Higiene postural, hábitos de vida saludables y manejo de cargas tanto para los teletrabajadores como para los jefes inmediatos.

Se realizó visita de seguimiento de inspección de puestos de trabajo por parte de la fisioterapeuta de la ARL y apoyo del equipo SST con el fin de verificar las condiciones de seguridad, salud y bienestar en las que se realiza el trabajo, con el objetivo de identificar factores de riesgo, tomar medidas para reducirlos y prevenir enfermedades laborales. Se

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 59 de 72

realiza inspección del área de tecnología para verificar las conexiones y que se cuente con las herramientas ofimática para un proceso óptimo.

La meta establecida de teletrabajo para el 2025 se cumplió contando a la fecha con 20 teletrabajadores/as.

6.21. Definición del plan de trabajo del SGSST para la vigencia 2026

En el presente documento se relaciona la justificación respectiva para el desarrollo de los diferentes programas y por qué cada uno de ellos debe ser implementado con la ejecución de las diferentes actividades propuestas en este plan; en la línea de riesgo psicosocial, al identificar que la labor bomberil esta caracterizada por una exposición permanente de alto impacto emocional, psicológico, operativo y organizacional. Por lo tanto, las actividades a ejecutar para el plan del 2026 tienen la finalidad de promocionar el bienestar y prevenir los factores de riesgo intralaborales y extralaborales, fortaleciendo el clima laboral, la convivencia la capacidad del afrontamiento del a eventos de alto impacto individual y colectivo.

Implementando programas que permitan mitigar los efectos negativos de la salud mental y el síndrome de Burnout o desgaste laboral, contribuyendo a un desempeño eficiente en la misión de la entidad.

Este plan está fundamentado en programas de intervención, orientados a la necesidad específica la identificación, evaluación, prevención y control de los riesgos psicosociales, en cumplimiento de lo establecido en la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las condiciones de la labor bomberil, como organizacionales, operativas, psicológicas, afrontamiento de estrés, factores protectores, trabajo en equipo liderazgo positivo exposición a eventos traumáticos.

Asimismo, en el personal administrativo se busca, la reducción de síntomas asociados al desgaste laboral, estrés crónico y afectaciones emocionales y fortalecer el clima organizacional y la cultura de autocuidado. En conclusión, la implementación del plan 2026, tiene el fin garantizar la prevención de la salud mental del personal en la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, impactando positivamente en la calidad de vida laboral.

Para la línea de seguridad e higiene industrial se desarrollaran diferentes actividades y programas enfocados en la disminución de la exposición al riesgo, tales como: programa de inspecciones planeadas e identificación de peligros es uno de los mejores instrumentos

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 60 de 72

disponibles para descubrir los problemas y evaluar sus riesgos antes que ocurran los incidentes, accidentes laborales y otras pérdidas, ayudando a identificar los peligros que no se analizaron antes y que se hacen más evidentes cuando se inspecciona el área de trabajo.

Las inspecciones permiten examinar el desempeño de la alta gerencia, brindando un panorama del estado de las instalaciones, la disposición de los equipos, el orden y aseo, la seguridad de las áreas de trabajo, entre otras.

Se debe realizar el seguimiento a las acciones o actividades generadas en el lugar de trabajo que puedan inducir a condiciones inseguras o alteraciones al medio ambiente.

Teniendo en cuenta el art.11 de la Resolución 1016 de 1989 el cual nos indica que debemos identificar riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores, los hallazgos de las condiciones inseguras por medio de la inspección y su rápida corrección son uno de los mejores métodos que puede emplear la Subdirección de Gestión Humana con el apoyo de Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás subdirecciones para prevenir accidentes y proteger a los funcionarios, al mismo tiempo que contribuyen a la alianza con los servidores operativos convirtiéndolos en aliados que informan sobre situaciones potencialmente peligrosas presentes en sus puestos de trabajo y en sus actividades rutinarias y no rutinarias que, de otra forma, pasarían desapercibidas.

El programa de higiene ocupacional tiene como finalidad identificar y evaluar los agentes físicos, químicos y ergonómicos a los que están expuestos los/as servidores/as operativos/as de la entidad, mediante la conformación de Grupos de Exposición Similar y la realización de mediciones higiénicas ocupacionales, para establecer medidas de control y seguimiento que reduzcan la exposición y prevengan la ocurrencia de enfermedades laborales.

Dentro del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, surge a partir de la vigencia 2026 una línea de acción denominada “Medicina del Trabajo”, desde allí se pretende promover, proteger y mantener la salud de los/as servidores/as y colaboradores/as de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá.

Su función principal será el enfoque al seguimiento de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo, así mismo el acompañamiento y seguimiento al reintegro laboral, con el fin de detectar de manera temprana los efectos que tienen las condiciones laborales sobre la salud de los trabajadores/as, contribuyendo así a la prevención de riesgos, bienestar, salud y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

La línea de Medicina del Trabajo también busca priorizar, organizar y orientar de manera oportuna y efectiva las acciones necesarias con relación a las adaptaciones del entorno de

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 61 de 72

trabajo de acuerdo con las necesidades específicas de los trabajadores, en los casos cuando las condiciones de salud no le permitan al trabajador desarrollar sus funciones habituales.

En síntesis, será una línea de trabajo orientada a cuidar la salud de las personas en relación con su trabajo, enfocándose en el seguimiento y promoción de la salud, contribuyendo al control de riesgos y la protección integral del trabajador/a.

Para la línea de medicina preventivas Por su parte, los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica se crean teniendo en cuenta el informe estadístico de condiciones de salud derivado de los exámenes médicos ocupacionales donde se recomienda realizar actividades de prevención de enfermedad osteomuscular, cardiovascular, hábitos de vida saludable. Adicional, se deben tener presentes los indicadores de accidentalidad y la matriz de identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos.

Esta línea es fundamental para garantizar el bienestar y eficiencia en el desempeño de las funciones de los y las servidoras. De acuerdo a la exposición a condiciones extremas, como el humo, el calor, sustancias tóxicas y un alto nivel de estrés físico y mental, Además, la implementación de programas de salud preventiva puede ayudar a detectar a tiempo problemas de salud, evitando complicaciones graves que puedan poner en riesgo la vida de los y las servidoras y su capacidad para responder a emergencias. De esta manera, se asegura no solo su seguridad, sino también la de la comunidad a la que sirven, mejorando la eficiencia y la disminución de accidentes y enfermedades laborales.

Así mismo, los aspectos considerados para la definición del Plan de Trabajo del SGSST son los desarrollados en el numeral 6.1 del presente documento (AUTOEVALUACIÓN AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS). Adicionalmente se incluye la Plataforma Estratégica de la UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS.

Para definir y llevar a cabo el Plan del Trabajo Anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se hizo partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual cuenta con representantes de los empleados y de la Dirección General y a los operativos quienes están en constante participación en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo quienes sugieren y aportan actividades relacionadas a las necesidades evidenciadas en el quehacer de las actividades rutinarias y no rutinarias de su trabajo, esto con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de SST.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 62 de 72

6.21.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA UAECOB

● VISION DE LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

Al 2030 ser el mejor cuerpo de bomberos de Colombia soportado en el compromiso de sus colaboradores y la confianza de la ciudadanía reconocido a nivel mundial por su fortaleza técnica y capacidad de gestión.

● MISIÓN DE LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

Proteger la vida, el ambiente y el patrimonio, a través de la gestión integral de riesgos de incendios, atención de rescates en todas sus modalidades e incidentes con materiales peligrosos en Bogotá y su entorno.

● OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El objetivo principal que busca el Plan Estratégico Institucional -PEI- 2024-2027 de la UAECOB es otorgar los lineamientos institucionales y orientadores de la planificación para el presente cuatrienio, basado en 3 ejes estructurales “Proteger-Potenciar-Participar” P3, estableciendo para ello las diferentes acciones estratégicas concertadas año por año en las actividades del Plan de Acción Institucional.



El eje estructural que se articulan los Objetivos Estratégicos es Potenciar, en donde se alinea con los siguientes objetivos estratégicos:

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 63 de 72

2.1 Modernizar la gestión y el desempeño institucional a través de la articulación efectiva de los procesos, con innovación pública, transparencia y seguridad de la información para garantizar el equipamiento tecnológico y de infraestructura requerido por la misionalidad.

2.2 Impulsar el desarrollo integral del talento humano de la entidad con enfoque de género, a través de capacitación, bienestar, seguridad y fortalecimiento de los valores del servidor público, para proyectar una gestión institucional que reconoce el valor del Ser Humano.

En alineación con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030 (CONPES D.C.) y el Sello Distrital de Igualdad, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá integra un enfoque de género y derechos de las mujeres. Este enfoque busca garantizar un entorno laboral inclusivo y equitativo, promoviendo medidas afirmativas que reduzcan las brechas de género en las condiciones de trabajo y fomenten el bienestar integral del talento humano femenino.

Específicamente, se implementarán estrategias que incluyan diagnósticos diferenciados para identificar las necesidades específicas de las trabajadoras, con énfasis en la prevención de riesgos psicosociales y desórdenes musculoesqueléticos, los cuales afectan de manera desproporcionada a las mujeres debido a las condiciones diferenciadas de sus roles laborales y personales. Además, se fortalecerán los programas de capacitación en igualdad de género y se garantizará la adecuación de espacios laborales seguros y adecuados para las mujeres, incluyendo infraestructura específica en las estaciones de bomberos.

La integración de estos enfoques también contempla seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo que permitirá medir el impacto de las acciones implementadas en la reducción de desigualdades. Asimismo, se trabajará en la sensibilización del personal operativo y administrativo sobre la importancia de la igualdad de género como parte de la cultura organizacional, promoviendo un ambiente de respeto, inclusión y corresponsabilidad.

De esta manera, el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá reafirma su compromiso con la transversalización de los enfoques de género y derechos de las mujeres en sus políticas y prácticas institucionales, contribuyendo al cierre de brechas de género y al fortalecimiento de una ciudad más equitativa e inclusiva.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 64 de 72

6.21.2. Política y objetivos del SGSST de la UAE cuerpo oficial de bomberos

En el 2025, se evaluó la Política y Objetivos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS, los cuales fueron aprobados en el Comité de Gestión y Desempeño.

6.21.3. Política del SGSST de la UAE cuerpo oficial de bomberos

La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá está comprometida con la protección integral de la salud y la seguridad de los servidores y colaboradores, mediante la promoción de la salud física y mental, el autocuidado personal, la prevención de enfermedades y accidentes en el entorno laboral, integrando metodologías de identificación y control de peligros, reducción de riesgos, y de esta manera generar ambientes de trabajo más seguros que garanticen el bienestar social de sus colaboradores y partes interesadas a través de las normas vigentes para el sistema de gestión.

● OBJETIVOS DEL SGSST DE LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

Se definieron los siguientes objetivos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS

- Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante programas para la adopción de hábitos de vida saludable, que promuevan la salud y ayuden a la prevención de enfermedades laborales y conductas de riesgo en los servidores y colaboradores.
- Realizar la identificación continua de peligros, valoración y evaluación de riesgos y determinar los controles.
- Implementar medidas de intervención y control para los riesgos identificados, para mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Promover la mejora continua del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo conforme a la normatividad vigente y el compromiso de los servidores.

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 65 de 72

● ALCANCE

El Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todos los servidores/as y colaboradores/as, de todas las sedes, dependencias, áreas y procesos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

7. FORMULACIÓN DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2026

Las actividades realizadas en el Plan de Trabajo Anual del SG-SST para la vigencia 2025 que fueron expuestas en la etapa inicial de este plan y las justificaciones para el desarrollo de los programas y actividades, permiten establecer un diagnóstico de las necesidades principales que tiene la entidad para el cumplimiento de los estándares mínimos de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 y del Decreto único reglamentario del sector trabajo: Decreto 1072 de 2015 en el año 2025.

En los numerales siguientes se relacionan, los programas, objetivos y las actividades principales, para el logro de los objetivos del SGSST de la UAE CUERPO OFICIAL DE BOMEROS y de las necesidades encontradas en el diagnóstico de este plan.

8. METAS - INDICADOR

La especificación de actividades, metas, indicadores, recursos y fechas están establecidas en la matriz de plan operativo 2025 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.1. Objetivo Estratégico 1:

Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante programas para la adopción de hábitos de vida saludable, que promuevan la salud y ayuden a la prevención de enfermedades laborales y conductas de riesgo en los servidores y contratistas

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Programa de Prevención en Riesgo Psicosocial	Ejecutar el 100% programa de prevención de riesgo psicosocial.	50% de personas con riesgo psicosocial incluidas en el programa.	FEBRERO – DICIEMBRE DE 2026

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 66 de 72

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Campaña apaga tu incendio interior "Prevención del suicidio"	Ejecución al 100% del programa.	Número de actividades ejecutadas/número de actividades planeadas en el programa.	FEBRERO– SEPTIEMBRE DE 2026
Aplicación Batería de Riesgo psicosocial	Aplicar encuestas al 80% de los servidores y colaboradores.	Número de encuestas aplicadas/número del personal total de la entidad.	MAYO – NOVIEMBRE DE 2026
Campaña prevención del síndrome de Burnout o desgaste laboral	50% de los servidores capacitados en el desgaste laboral.	Número de actividades ejecutadas/número de actividades planeadas en el programa.	MARZO – NOVIEMBRE DE 2026
Llevar a cabo charlas preoperacionales	Fortalecimiento Psicosocial y Emocional en emergencias.	Número de charlas ejecutadas/ número de charlas programadas	MARZO – NOVIEMBRE DE 2026
Programa cuidadores "Transformando vidas"	Convenio con otras entidades, actividades a cuidadores y trabajadores con discapacidad.	Número de personas abordadas y uno a tres convenios realizados con otras entidades	FEBRERO– OCTUBRE DE 2026
Consolidar la estrategia de Fomento del equilibrio trabajo– vida personal	50% de los servidores capacitados	Número de actividades ejecutadas/número de actividades planeadas en el programa.	MARZO – NOVIEMBRE DE 2026

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 67 de 72

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Realizar un diagnóstico y análisis del estado de salud mental de los servidores operativos de la entidad.	Ejecutar el 100% de las actividades definidas para el diagnóstico y su análisis sobre salud mental del personal operativo	100% de las actividades ejecutadas/100 No de las actividades planeadas	FEBRERO – OCTUBRE DE 2026
Consolidar y ejecutar la estrategia “Construyendo Acuerdos”	Ejecutar el 100% de las actividades definidas para la vigencia en el marco de la estrategia	Alcanzar el 40% de participación del personal de planta y colaboradores en el marco de la estrategia	ABRIL – NOVIEMBRE DE 2026
Consolidar y ejecutar la estrategia de pausas activas en la entidad	Ejecutar el 100% de la estrategia	50% de personas impactadas de la estrategia	MARZO – OCTUBRE DE 2026
Realizar el seguimiento a los programas de vigilancia epidemiológica	Realizar el 100% de los seguimientos establecidos para los SVE existentes en la entidad	100% de los seguimientos establecidos realizados	MARZO – DICIEMBRE DE 2026
Consolidar el programa de Acondicionamiento físico para entidad como elemento del proceso de evaluación de desempeño	Ejecutar el 100% de las actividades definidas para consolidar el programa de acondicionamiento físico de la entidad	100% de las actividades ejecutadas/100 No de las actividades planeadas	ENERO - ABRIL 2026

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 68 de 72

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Diseñar, consolidar y presentar juego con apoyo de la IA sobre alimentación saludable para el personal operativo con la estrategia oficial alerta	Ejecutar el 100% de las actividades definidas para el juego saludable	100% de las actividades ejecutadas/100 No de las actividades planeadas	FEBRERO - NOVIEMBRE 2026

8.2. Objetivo Estratégico 2:

Realizar la identificación continua de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinar los controles.

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Cumplir las actividades permanentes establecidas en la normatividad vigente	100% de inspecciones planeadas realizadas.	Número de inspecciones realizadas/total de las sedes	FEBRERO – DICIEMBRE DE 2026
Actualizar la Matriz de Identificación de Peligros y evaluación de Riesgos (MIPVER), acorde con los procedimientos vigentes, los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Laborales que se presenten.	Matriz de IPVER actualizada con relación a 5 grupos especializados.	Número de mesas de trabajo con grupos especializados/ número de mesas con grupos especializados programadas.	FEBRERO – DICIEMBRE DE 2026

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 69 de 72

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Consolidar los documentos necesarios para la identificación de los riesgos en los procesos de capacitación al personal operativo de la entidad	Documentos creados para cada uno de los cursos de Academia sobre los riesgos identificados en cada proceso de formación	Número de documentos creados/Numero de cursos acompañados	FEBRERO – DICIEMBRE DE 2026
Realizar mediciones higiénicas ocupacionales (énfasis sobre cáncer en el personal bomberil)	90% mediciones higiénicas programadas realizadas.	Número de mediciones higiénicas realizadas/número de mediciones higiénicas programadas.	ABRIL- SEPTIEMBRE DE 2026

8.3. Objetivo Estratégico 3:

Implementar medidas de intervención y control para los riesgos identificados, para mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y enfermedades laborales

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES	100% del programa de accidentes laborales ejecutado.	Número de actividades realizadas en el programa de prevención de riesgos laborales/Número total de actividades planeadas	ENERO – DICIEMBRE DE 2026

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 70 de 72

8.4. Objetivo Estratégico 4:

Promover la mejora continua del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y el compromiso de los servidores con la misma

ACTIVIDAD	META/ PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE EJECUCIÓN
PLAN DE CAPACITACIÓN SST	70% de las capacitaciones ejecutadas según programación	Número de actividades realizadas en el plan capacitación SST/Número total de actividades planeadas	FEBRERO – NOVIEMBRE DE 2026
Cumplir las actividades permanentes establecidas en la normatividad vigente	Ejecutar el 100% de las actividades contempladas en la Resolución 0312 de 2019	Número de estándares mínimos cumplidos/número de estándares mínimos por norma	ENERO – DICIEMBRE DE 2026
Fortalecer el control documental	Consolidar el cumplimiento de las TRD para SST	No de actividades ejecutadas/No actividades planeadas en control documental	MARZO – DICIEMBRE DE 2026
Llevar a cabo el seguimiento del cumplimiento de las responsabilidades del COPASST y Comité de Convivencia	Seguimiento a las actividades del COPASST Y COMITÉ DE CONVIVENCIA	No de seguimientos ejecutados/No actividades planeadas	ENERO – DICIEMBRE DE 2026

7. DOCUMENTOS INTERNOS

Código	Nombre del documento / modelo documental
	Plan Estratégico de Gestión Humana 2026
	Plan de Trabajo Anual del SG-SST Vigencia 2025

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 71 de 72

8. DOCUMENTOS EXTERNOS

Nombre del documento	Versión / Año
Guía Técnica Colombiana GTC 45 “Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional”	2012 (2da Act.)
Norma NFPA 1403 “Standard on Live Fire Training Evolutions” (Estándar sobre evoluciones de entrenamiento con fuego vivo)	2018

9. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	2026-01-29	Actualización del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

10. CONTROL DE FIRMAS

Elaboró	Revisó	Aprobó
Original Firmado Francy Lorena Cruz Profesional contratista SGH	Original Firmado José Andrés Ponce C. Subdirector de Gestión Humana	29/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño
	Original Firmado Pablo Humberto Hormaza Profesional Especializado SGH	
	Original Firmado Julio César Valdés S. Profesional contratista SGH	

	Nombre del Proceso	Código: N/A
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Nombre del Documento	Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 72 de 72

Elaboró	Revisó	Aprobó
	Original Firmado Angela Cifuentes Profesional contratista SGH	
	Original Firmado Nancy Viviana Hernández Contratista OAP	