

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



MAURICIO VILLAFÁÑEZ JABBA.
Presidente.

Adoptado Mediante resolución 007 de Enero 2 de 2026

1. INTRODUCCION

El Concejo Distrital de Barranquilla, en coherencia con su compromiso de evolucionar hacia una administración pública cada vez más moderna e innovadora, presenta el **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

2026 como parte fundamental de su Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Este documento se encuentra alineado con la Resolución 312 de 2019, el Decreto 1072 de 2015, el renovado Plan Estratégico de Talento Humano y los **Programas de Gestión Ambiental Institucional**. Su propósito es establecer directrices claras para asegurar ambientes laborales seguros, saludables, productivos y **ambientalmente sostenibles**, promoviendo la prevención de riesgos y el bienestar integral de todos los servidores —incluyendo tanto a los funcionarios de planta como a los contratistas—.

La iniciativa de reforzar la Seguridad y Salud en el Trabajo, en estrecha armonía con el **Sistema de Gestión Ambiental**, surge de la necesidad de responder a las exigencias actuales de una gestión pública efectiva, transparente y centrada en las personas y su entorno. Al igual que el Plan Estratégico de Talento Humano, este Plan se sustenta en una visión moderna de la administración pública, donde la profesionalización de los equipos, la **transformación digital para la reducción del consumo de papel**, la eficiencia en el uso de recursos naturales y el bienestar integral se consideran esenciales para la generación de valor público. De esta forma, se trasciende el mero cumplimiento normativo para fortalecer una **cultura de la prevención, el autocuidado y la responsabilidad ambiental**, impulsada por líderes que orientan a sus equipos hacia la excelencia operativa y la eco-eficiencia.

En este sentido, el Concejo Distrital de Barranquilla ratifica su intención de integrar los principios de la Nueva Gestión Pública (NGP), incorporando herramientas de medición de desempeño y foco en resultados que impacten positivamente a la ciudadanía. Este enfoque contribuye a consolidar una **institución sostenible y resiliente**, donde la gestión de riesgos laborales se articula con programas críticos como el **Uso Eficiente de Energía y Agua, y la Gestión Integral de Residuos Sólidos**, garantizando instalaciones seguras y un menor impacto ambiental.

A través del presente Plan, se promueve la participación activa de los servidores en cada una de las etapas del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). Así como se fomenta la innovación y la cocreación, en el SG-SST y la Gestión Ambiental se busca la identificación temprana de peligros y aspectos ambientales mediante la colaboración de todas las áreas. De esta manera, la gestión institucional se convierte en una oportunidad para fortalecer el clima laboral y el **compromiso con el territorio**, mejorando la calidad de vida de quienes forman parte de la entidad.

Asimismo, este Plan se ha diseñado con un enfoque de mejora continua y alineado con las mejores prácticas internacionales, garantizando que el ahorro racional de recursos y la prevención de accidentes sean evaluados regularmente bajo indicadores específicos. En consecuencia, cada colaborador contará con un marco de referencia para la toma de decisiones acertadas que promuevan la salud física y psicológica, así como la preservación del medio ambiente.

Con el fin de facilitar su implementación y asegurar la **articulación transversal** dentro de la entidad, este Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se estructura

en cuatro grandes pilares, que guardan coherencia con el ciclo PHVA, los objetivos ambientales y la filosofía de gestión moderna:

1.1 Plan Básico

Este pilar constituye la columna vertebral del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Abarca la etapa de planeación descrita en el Decreto 1072 de 2015 y en la normativa vigente, definiendo roles y responsabilidades específicas para cada dependencia, estableciendo la destinación de recursos y alianzas estratégicas, y diseñando el cronograma de trabajo (Plan Operativo). Adicionalmente, se contempla la medición y análisis de resultados, utilizando indicadores de desempeño que visibilicen el avance de las iniciativas en seguridad y salud.

1.2. Plan de Intervención

Aquí se desarrolla la etapa del “Hacer”, enfocada en la ejecución de actividades concretas para prevenir, mitigar o controlar los peligros y factores de riesgo identificados en el Concejo Distrital de Barranquilla. Al igual que en el Plan Estratégico de Talento Humano, que enfatiza el desarrollo de competencias digitales y habilidades blandas, este plan prioriza la sensibilización y formación continua en temas de autocuidado, ergonomía, procedimientos seguros y cultura de prevención. Se contemplan siete programas especializados dirigidos a riesgos prioritarios, que involucran desde la medicina preventiva y el higiene industrial hasta la supervisión de condiciones de seguridad y el fortalecimiento de la corresponsabilidad institucional.

1.3. Plan Avanzado

Este pilar aborda la etapa de “Verificar” dentro del ciclo PHVA y hace uso de un robusto Sistema de Vigilancia de riesgos, a fin de monitorear la morbilidad y atender de forma personalizada a los servidores que presenten patologías diagnosticadas o en desarrollo. Se priorizan las enfermedades de origen biomecánico, cardiovascular, visual, auditivo, respiratorio y psicosocial, contando con el apoyo de la ARL Positiva y profesionales especializados (enfermería, medicina, nutrición, fisioterapia, educación artística y deportiva, psicología). Con un enfoque preventivo y educativo, se busca no solo la recuperación de la salud, sino también la concientización de los colaboradores sobre la importancia de adoptar hábitos saludables y prácticas seguras en su labor diaria. Esto coincide con el espíritu del Plan Estratégico de Talento Humano, que impulsa la mejora de las condiciones de trabajo y promueve la innovación aplicada al bienestar del personal.

1.4. Plan Especializado

Finalmente, en la etapa de “Actuar” se lleva a cabo la evaluación global del Sistema, revisando los informes y resultados de las fases previas para orientar la toma de decisiones institucionales. Se contemplan tres programas centrales que integran la revisión de la alta dirección, la realización de auditorías (internas y externas) y la formulación de planes de mejoramiento continuo. Al igual que en la cultura de medición por competencias y resultados promovida en el Plan Estratégico de Talento Humano, esta fase refuerza la adopción de ajustes que permitan incrementar la efectividad del SG-SST, potenciar las fortalezas identificadas y garantizar la sostenibilidad de la cultura del autocuidado.

Con la aplicación de estos cuatro pilares, el Concejo Distrital de Barranquilla aspira a trascender los enfoques tradicionales de seguridad y salud, abrazando una visión integral que favorece el desarrollo humano, la excelencia en el servicio público y la transformación continua de los procesos de gestión. De esta manera, el SG-SST se posiciona como una herramienta estratégica que se articula con el mejoramiento continuo y con la misión institucional de generar bienestar social, asegurando al mismo tiempo la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos.

En conclusión, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 del Concejo Distrital de Barranquilla integra los componentes fundamentales de la prevención de riesgos con los pilares de innovación, formación y bienestar presentes en el Plan Estratégico de Talento Humano. Su objetivo principal es salvaguardar la salud de los servidores, incrementar los niveles de satisfacción laboral y fortalecer la capacidad del Concejo para responder a los retos de un entorno cada vez más exigente. Al asumir esta responsabilidad con liderazgo e inclusión, la entidad consolida su compromiso con la ciudadanía barranquillera y con la excelencia en la función pública.

2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia (arts. 25, 49 y 79). • Ley 1562 de 2012 – Sistema General de Riesgos Laborales. • Decreto 1072 de 2015 – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. • Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST. • Decreto 1076 de 2015 – Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible. • Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. • NTC ISO 9001:2015 – Sistema de Gestión de la Calidad. • NTC ISO 14001:2015 – Sistema de Gestión Ambiental.

3. POLITICAS DEL PLAN

3.1 Objetivo General

Garantizar ambientes laborales seguros, saludables y sostenibles en el Concejo Distrital de Barranquilla, mediante la implementación articulada del SG-SST y el SGA, contribuyendo al bienestar integral de los servidores, la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente.

3.2 Objetivos Específicos

3.2.2. Alineación Normativa y Mejora Continua

- Revisar permanentemente la normativa del SG-SST, garantizando el cumplimiento de la Resolución 312 de 2019, el Decreto 1072 de 2015 y demás regulaciones aplicables.
- Cumplir la normatividad vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental
- Identificar, evaluar y controlar de manera integrada los peligros laborales y los aspectos e impactos ambientales.
- Fortalecer la cultura de prevención, autocuidado y responsabilidad ambiental.
- Promover la capacitación permanente en SST y buenas prácticas ambientales
- Adaptar las directrices de salud y seguridad a la evolución de la normativa vigente, considerándolas como un soporte esencial para el logro de los fines misionales del Concejo Distrital.
- Emplear indicadores de desempeño y auditorías periódicas que faciliten la toma de decisiones y la adopción de medidas correctivas y preventivas.

4. Identificación y Control de Peligros Ocupacionales

La identificación de peligros y evaluación de riesgos del SG-SST se articulará con la identificación, valoración y control de los aspectos e impactos ambientales del SGA así como del sistema de Gestión de la Calidad, conforme a los procedimientos institucionales vigentes. Para tal efecto, se realizará un análisis cruzado que permita, Identificar actividades que generen riesgos laborales y aspectos ambientales simultáneamente. Definir controles operacionales integrados. Priorizar acciones de intervención con enfoque preventivo.

Lo anterior no obsta para que la entidad:

- Reconozca de manera temprana los peligros en el entorno de trabajo, incluyendo aquellos asociados a las tecnologías emergentes y al trabajo remoto, con el fin de proteger tanto al personal de planta como a los contratistas.

- Evaluar y clasificar los riesgos, estableciendo controles efectivos e integrados con los planes de bienestar y desarrollo institucional del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Fomentar la participación activa de todos los servidores en la identificación de condiciones inseguras, fortaleciendo la cultura de la denuncia constructiva y la búsqueda de soluciones colaborativas.

4.1. **Gestión Integral de Riesgos Laborales**

- Implementar acciones de prevención y mitigación diseñadas para los diferentes tipos de vinculación laboral, asegurando la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad de todas las áreas involucradas.
- Desarrollar planes de formación y capacitación que incluyan competencias digitales, habilidades blandas y concientización en seguridad y salud ocupacional, complementando los programas de desarrollo establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Promover alianzas estratégicas con la ARL, EPS, cajas de compensación y otros aliados para asegurar el acompañamiento integral de los servidores en materia de prevención y atención de riesgos.

4.2 **Fortalecimiento de la Cultura de Salud, Seguridad y Autocuidado**

- Establecer lineamientos que impulsen el liderazgo participativo y el compromiso de los directivos y jefes de área, consolidando un ambiente de respeto, confianza y colaboración mutua.
- Diseñar campañas internas de concientización y motivación que promuevan la adopción de prácticas saludables, tanto en el espacio laboral como en el ámbito personal.
- Integrar los principios de la Nueva Gestión Pública en las iniciativas de seguridad y salud, evaluando los resultados, generando valor público y compartiendo buenas prácticas entre diferentes dependencias de la entidad.

Con estas políticas, el Concejo Distrital de Barranquilla asume la responsabilidad de brindar espacios de trabajo seguros y de calidad, potenciando la productividad, la sostenibilidad y la competitividad de la gestión pública. Al enlazar cada objetivo con los procesos de modernización y desarrollo humano del **Plan Estratégico de Talento Humano**, se garantiza una aproximación integral a la salud y seguridad, cimentada en la corresponsabilidad, la innovación y el mejoramiento continuo.

5. **ALCANCE DEL PLAN**

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Concejo Distrital de Barranquilla se aplica a la totalidad de los servidores públicos, ya sean funcionarios de planta o contratistas, que desarrollan sus actividades tanto dentro de la sede principal como en otras ubicaciones vinculadas con la labor institucional. Siguiendo los lineamientos del **Plan Estratégico de Talento Humano**, este alcance integral busca asegurar que toda persona relacionada con la entidad, independiente de su modalidad de vinculación, acceda a ambientes laborales seguros y saludables.

En el marco de la planificación institucional para la vigencia 2026, el Concejo Distrital de Barranquilla ha proyectado el **traslado de su sede administrativa**, como una acción estratégica orientada al fortalecimiento de las condiciones físicas, locativas y ambientales en las que los servidores públicos y contratistas desarrollan sus actividades. Este proceso responde al compromiso de la entidad con la **garantía de los derechos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**, la prevención de riesgos laborales y la mejora continua del bienestar integral del talento humano.

El traslado a una nueva sede permitirá disponer de espacios que cumplan con condiciones adecuadas de infraestructura, iluminación, ventilación, ergonomía, accesibilidad y señalización, reduciendo la exposición a riesgos locativos, biomecánicos y psicosociales, y favoreciendo ambientes de trabajo seguros,

saludables y dignos. Asimismo, esta transición facilitará la implementación de controles operacionales más eficaces, alineados con los lineamientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST y del Sistema de Gestión Ambiental – SGA, promoviendo el uso eficiente de los recursos y la sostenibilidad institucional.

En este sentido, el traslado de sede se concibe como una **medida preventiva y estructural**, que fortalece la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, mejora las condiciones ambientales del entorno laboral y contribuye al cumplimiento de la normatividad vigente, reafirmando el compromiso del Concejo Distrital de Barranquilla con la dignidad laboral, la calidad del empleo público y la prestación de un servicio institucional eficiente y responsable.

En resumen, el alcance de este Plan se extiende a todos los niveles y modalidades de vinculación del Concejo Distrital de Barranquilla, estableciendo una responsabilidad compartida y coordinada que salvaguarde la salud, la seguridad y la productividad de quienes conforman la entidad, impulsando a su vez la eficiencia y la excelencia en la gestión pública.

6. ANALISIS DE POBLACION

El Concejo Distrital de Barranquilla desarrolla sus actividades desde sus instalaciones localizadas en el tercer nivel del inmueble situado en la Calle 38 #45-01. La institución mantiene una fuerza laboral constituida por aproximadamente 44 funcionarios de planta y alrededor de 70 contratistas, siendo esta última cifra variable según las exigencias operativas y los proyectos en curso.

Esta composición heterogénea del personal, que integra tanto funcionarios de planta como contratistas, resulta esencial para el funcionamiento óptimo del Concejo. No obstante, esta estructura plantea retos particulares en materia de seguridad y salud laboral (SST). Por ello, se establece como prioridad asegurar una cobertura uniforme dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para todos los colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación.

Relevancia de Incorporar a los Contratistas en la Planificación de SST:

Considerando el papel crucial que desempeñan los contratistas en la estructura organizacional del Concejo Distrital, resulta imperativo desarrollar aproximaciones comprensivas que faciliten su involucramiento efectivo en las iniciativas de seguridad y salud. Esto contempla la implementación de políticas de SST inclusivas y el establecimiento de protocolos específicos para gestionar los riesgos laborales inherentes a sus funciones.

Análisis Sociodemográfico y Planeación:

La formulación de un plan de SST integral se fundamenta en el análisis de las características sociodemográficas del personal. Esta evaluación facilita la identificación de requerimientos específicos por grupo, permitiendo adaptar las estrategias según los perfiles y condiciones laborales particulares. Los principales descubrimientos incluyen:

1. Multiplicidad de Funciones: El personal desempeña tareas que abarcan desde lo administrativo hasta lo operativo, generando diferentes niveles de exposición a riesgos ocupacionales.

2. Alcance Universal: Se ha identificado que la población contratista no siempre recibe atención equivalente en términos de formación y prevención, evidenciando la necesidad de mayor inclusión en las iniciativas de SST.

3. Importancia del Bienestar Psicológico: La evaluación de factores psicosociales resulta fundamental para ambos grupos, considerando la naturaleza demandante de sus actividades.

Iniciativas para una Inclusión Comprehensiva:

Para garantizar una cobertura efectiva de SST a todo el personal, se implementarán las siguientes medidas:

Incorporación Integral al SG-SST: Garantizar la inclusión formal de contratistas en el sistema, proporcionándoles acceso completo a actividades preventivas, formativas y evaluativas.

Formación Equitativa: Implementar programas de capacitación que contemplen tanto personal de planta como contratistas, considerando los riesgos específicos de cada grupo.

Evaluación de Riesgos Comprehensiva: Renovar la matriz de identificación de peligros incluyendo las actividades de los contratistas, estableciendo controles efectivos.

Vigilancia Sanitaria Integral: Desarrollar programas de seguimiento de salud que incluyan evaluaciones periódicas para todo el personal, enfatizando la prevención de enfermedades laborales y manejo del estrés.

Mediante estas acciones, el Concejo Distrital de Barranquilla ratifica su dedicación al bienestar y seguridad de su equipo humano, fomentando un ambiente laboral seguro y equitativo para todos sus integrantes, sin distinción de su modalidad de vinculación.

De estas personas se obtuvieron datos sociodemográficos con los cuales se estructuro el plan de trabajo que se describe a continuación.

7. PLAN DE TRABAJO

7.1 Plan básico

- Programa estratégico del sistema: Elaborar y divulgar los documentos y estadísticas necesarios para conocimiento de la comunidad en general a fin de que todos los servidores puedan hacer seguimiento al desempeño del Sistema.
- Programa de identificación, prevención y control de riesgos: Actualizar la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y estimación de controles del Concejo Distrital de Barranquilla en sus instalaciones.
- Programa de gestión de recursos del sistema: Participar de reuniones de seguimiento a contratos en los que estén destinados dineros para la implementación del SG-SST del Concejo Distrital de Barranquilla.
- Programa de gestión del cambio y comunicaciones: Dar cumplimiento legal en lo relacionado con la difusión a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas respecto de la implementación del Sistema.

7.2 Plan de intervención

- Programa de medicina preventiva: Promover la cultura del autocuidado mediante la realización de la semana de la salud, con apoyo de aliados estratégicos como la ARL Positiva, las EPS, AFP, Caja de Compensación Familiar Cajacopi, y otros que empoderen a los servidores en el cuidado de su propia salud mediante la prevención.
- Programa medicina del trabajo: Adelantar la realización de las valoraciones médicas ocupacionales periódicas al personal de planta que a la fecha haya cumplido un año de servicio continuo en el Concejo Distrital de Barranquilla.

- Plan de higiene industrial: Adelantar la realización de las mediciones higiénicas con el objetivo de prevenir la generación de enfermedades laborales asociadas a riesgos físicos.
- Programa de seguridad industrial: Adelantar el seguimiento a la condiciones sub estándar y actos inseguros que de no evitarse pueden dar lugar a la generación de accidentes laborales.
- Programa de contratistas y proveedores: Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en la implementación total del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a la inclusión de los contratistas dentro del mismo; además de Garantizar la cobertura e inclusión del 100% de la población del Concejo Distrital de Barranquilla contratada por prestación de servicios teniendo en cuenta que acorde a la naturaleza de su vinculación.
- Programa de vigilancia: Brindar acompañamiento a los servidores con apoyo de profesionales de la salud, así como mediante sesiones de asesorías que permitan detectar y prevenir síntomas de enfermedades cardiovasculares, visuales, osteomusculares y psicosociales.

7.3 Plan avanzado

- Evaluación: Evaluar el desempeño del sistema mediante auditorias estructuradas y la construcción de opciones de mejora viables, establecidas mediante comités o grupos de trabajo organizados.

Plan de Intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Actividad	Responsable	Plazo	Indicador
Realizar mediciones higiénicas	Área de Salud Ocupacional	Trimestre 2	100% de áreas evaluadas
Actualizar matriz de identificación de riesgos	copasst	Trimestre 1	Matriz actualizada y validada por el Comité
Capacitación en uso de EPP para contratistas	PU Recursos Humanos.	Trimestre 1	100% de contratistas capacitados y con EPP asignado
Realizar valoraciones médicas ocupacionales	Arl Positiva.	Trimestre 3	100% del personal de planta evaluado
Simulacro de evacuación	Brigada de Emergencias y comité de seguridad y salud	Trimestre 2	Participación del 90% del personal (planta y contratistas)
Implementación de pausas activas guiadas	Área de recursos humanos	Trimestre 1	80% de empleados participando en pausas activas
Revisión de condiciones subestándar	Comité de Seguridad y Salud	Trimestre 4	Reducción del 50% en condiciones subestándar reportadas
Programa de medicina preventiva (Semana de Salud)	ARL Positiva y EPS	Trimestre 3	70% de empleados participando en actividades de prevención

Auditoría interna del SG-SST	Oficina de Control Interno	Trimestre 4	100% de hallazgos resueltos antes del cierre del año
Actualización del plan de emergencias	Brigada de Emergencias	Trimestre 1	Plan actualizado y difundido al 100% del personal
Seguimiento a contratistas en SG-SST	Coordinador de Contratistas	Trimestre 2	100% de contratistas incluidos en el SG-SST
Implementación de programa de higiene industrial	Área de Salud Ocupacional	Trimestre 3	Reducción del 30% en riesgos físicos identificados

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN DEL SG-SST

Para asegurar una implementación eficaz y sostenible del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se establece a continuación una distribución detallada de roles y responsabilidades, alineada con los lineamientos del **Plan Estratégico de Talento Humano**. El objetivo es fomentar la corresponsabilidad, la participación activa y la claridad en la asignación de tareas, promoviendo la toma de decisiones informadas, la coordinación interinstitucional y la mejora continua.

8.1. Alta Dirección (Mesa Directiva y/o Presidencia del Concejo)

- **Aprobar:** Validar y asignar los recursos necesarios —humanos, financieros y tecnológicos— para la ejecución de los programas de seguridad y salud.
- **Orientar:** Definir las prioridades estratégicas y asegurar que el SG-SST esté en consonancia con la misión, la visión y los valores institucionales, así como con los compromisos legales y normativos vigentes.
- **Monitorear:** Realizar seguimiento al avance de las metas e indicadores clave, participando en la toma de decisiones correctivas o de mejora que impacten el desarrollo del Plan.

8.2. Oficina de Talento Humano o Área Encargada del SG-SST

- **Gestionar:** Coordinar la planeación, la ejecución y la evaluación de las acciones contempladas en el SG-SST, garantizando la integración con los programas de capacitación, bienestar y desarrollo de competencias definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- **Formar:** Diseñar y ejecutar programas de capacitación y campañas de sensibilización en materia de seguridad, salud y autocuidado, ajustados a las necesidades de cada dependencia.
- **Documentar:** Mantener actualizados los registros, manuales, procedimientos e instructivos técnicos, asegurando la trazabilidad y la disponibilidad de la información para auditores internos, externos y entes de control.

8.3. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Comité de Seguridad y Salud

- **Participar:** Involucrarse de manera activa en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y proposición de controles, trabajando en conjunto con la Oficina de Talento Humano y los líderes de área.
- **Vigilar:** Velar por el cumplimiento de las disposiciones del SG-SST, promoviendo la cultura de autocuidado y reportando condiciones inseguras, enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo que requieran medidas correctivas inmediatas.
- **Asesorar:** Proponer mejoras y planes de acción a la Alta Dirección, sustentados en observaciones de campo, estadísticas de accidentalidad y retroalimentación de los servidores.

8.4. Líderes de Dependencia o Jefes de Área

- **Implementar:** Asegurar la adopción de las políticas y procedimientos del SG-SST en sus respectivos equipos de trabajo, fomentando el cumplimiento de los controles operativos y el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP).

- **Motivar:** Generar espacios de diálogo y participación donde los colaboradores puedan plantear inquietudes o sugerencias relacionadas con la seguridad y salud.
- **Reportar:** Informar oportunamente a la Oficina de Talento Humano o al COPASST acerca de cualquier incidente, condición subestándar o situación de riesgo que se presente en su unidad funcional.

8.5. **Servidores Públicos y Contratistas**

- **Cumplir:** Respetar las normas, procedimientos y estándares de seguridad y salud en el trabajo, utilizando de manera correcta los elementos de protección personal.
- **Participar:** Asistir a las actividades de formación y capacitación, aportando en la identificación y gestión de riesgos, y reportando cualquier condición insegura o acto riesgoso.
- **Colaborar:** Contribuir activamente al mantenimiento de un ambiente de trabajo saludable, comunicando inquietudes y proponiendo mejoras que fortalezcan el autocuidado y la prevención de accidentes o enfermedades.

8.6. **Oficina de Control Interno**

- **Recomendar:** Emitir hallazgos y sugerencias que permitan el perfeccionamiento de las políticas y procedimientos de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.
- **Acompañar:** Hacer seguimiento a la implementación de las acciones correctivas y preventivas, verificando que se cumplan los plazos y resultados comprometidos.

8.7. **ARL, EPS, Proveedores y Aliados Estratégicos**

- **Respaldar:** Ofrecer asesoría especializada, recursos técnicos y soporte en la aplicación de metodologías de identificación y control de riesgos, alineadas con la legislación vigente.
- **Capacitar:** Apoyar la formación de los servidores mediante talleres, capacitaciones especializadas y campañas de prevención, garantizando la actualización constante en temas de salud ocupacional.
- **Mejorar:** Aportar nuevas prácticas, soluciones y enfoques basados en la experiencia con otras instituciones, favoreciendo la innovación y la calidad en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

MAURICIO VILLAFÁÑEZ JABBA.

Presidente.