SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD

SUBSECRETARIA DE SALUD PÚBLICA

ACCIÓN O PROCESO INTEGRAL E INTEGRADO: CUIDADO CONTINUO POR UNA VIDA CON BIENESTAR

LINEA OPERATIVA O SUBPROCESO: GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL BIENESTAR COLECTIVO E INDIVIDUAL EN LOS TERRITORIOS

ACCIÓN DE BIENESTAR: 71. CARACTERIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE TRABAJO INFORMAL DE MEDIANO Y BAJO IMPACTO

VIGENCIA: OCTUBRE 1 DE 2025 A 30 DE JUNIO 2027

Bogotá D.C. Diciembre de 2025

Contenido

1. Conceptualización de los elementos centrales de la acción de bienestar 3
2. Descripción de la acción de bienestar: 6
3. Indicadores 10

- Control de cambios 11

FICHA TÉCNICA ACCIÓN DE BIENESTAR o ACCIÓN DE GESTIÓN PARA EL BIENESTAR:

71. CARACTERIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE TRABAJO INFORMAL DE MEDIANO Y BAJO IMPACTO

1. Conceptualización de los elementos centrales de la acción de bienestar

A través del plan de desarrollo “Bogotá camina segura” 2024-2028 que tiene como objetivos generales: “Mejorar el bienestar, la calidad de vida y la salud de la ciudadanía de Bogotá mediante un modelo de salud basado en Atención Primaria Social y Fortalecer la gobernabilidad y gobernanza territorial por medio de una acción sectorial e intersectorial efectiva, que incida positivamente en los determinantes sociales de la salud y mejore las condiciones de vida y salud de personas, familias y comunidades” y en el marco de la implementación de Modelo “Mas Bienestar”, y con la intención de favorecer un trabajo digno y saludable, la Secretaría Distrital de Salud, desde el Entorno Cuidador Laboral “Bienestar en nuestro entorno laboral” desarrolla acciones de bienestar para la promoción del cuidado y el bienestar de los trabajadores informales de la zona urbana y rural de Bogotá, implementando la estrategia de entornos laborales saludables (adaptada) en unidades de trabajo informal priorizadas y que mediante el despliegue de planes concertados, busca el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores (en curso de vida juventud, adultez y vejez) de la economía popular y comunitaria. Las acciones de educación para la Salud Pública, así como la aplicación de tamizajes reúnen elementos de las prioridades de Salud Mental, Sexualidad y Derechos Sexuales y reproductivos, Vida Saludable, Condiciones no Transmisibles y desde Salud Laboral.

Por otro lado, se vincula con la implementación de los contenidos de la ruta de promoción y mantenimiento de la salud en el componente colectivo desde los alcances y tecnologías referidas para el entorno cuidador laboral, a partir de la identificación de condiciones de salud y trabajo en los trabajadores de la economía popular y comunitaria, y toma en cuenta los enfoques poblaciones, diferenciales y de género desde una perspectiva social y comunitaria interviniendo los determinantes sociales y la afectación de la salud de la población con la finalidad de modificar en los entornos de trabajo, las prácticas que inciden de manera negativa en los trabajadores, orientando la disminución de la exposición a riesgos, mitigación el daño en las Unidades de Trabajo Informal (UTI) y transformando comportamientos que promuevan la salud, bienestar y desarrollo de la población trabajadora de la economía popular y comunitaria.

CONCEPTOS:

Estrategia de entornos saludables es el "conjunto de actividades e intervenciones intersectoriales de carácter básicamente promocional, preventivo y participativo que se desarrollan para ofrecer a las personas protección frente a las amenazas para su salud, y a su vez, permitirles ampliar sus conocimientos y capacidades para identificar los riesgos y actuar oportunamente frente a ellos" (Luna, 2010).

La definición de **Entorno Laboral Saludable** de la OMS contiene tres elementos claros dentro de esta pequeña muestra de definiciones de entorno de trabajo saludable, y que aparecen también en otras definiciones que se encuentran en la literatura publicada:

• La **salud** del empleado se incorpora generalmente a la definición de salud (física, mental y social) de la OMS y va más allá de la ausencia de afectación física.

• Un **entorno de trabajo saludable**, en el sentido extenso del término es también una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos. La salud de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas.

• Un entorno de trabajo saludable debe incluir protección a la salud y promoción de la salud.

En Bogotá, la **Estrategia de entornos de trabajo saludable**, fue retomada y adaptada en 2006 en respuesta a una de sus responsabilidades como es la de proteger y promocionar la salud de la población trabajadora del Distrito Capital, en el marco de la estrategia Municipios, Ciudades y Comunidades Saludables (MCS) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Esta experiencia es una de las iniciativas más destacadas de la Secretaría Distrital de Salud en la promoción de la salud (Luna et al., 2015).

Esta estrategia ha sido desarrollada por la Secretaría Distrital de Salud desde 2005 para abordar el tema de salud en el trabajo de la población trabajadora en la economía informal y, particularmente, en las unidades productivas, llamadas Unidades de Trabajo Informal (UTI).

La **estrategia de entornos laborales saludables** enfoca sus acciones en la prevención de riesgos laborales, en el cuidado de la salud y prevenir eventos como accidentes y posibles enfermedades derivados de la ocupación. Adicionalmente se promueven prácticas para el mejorar sus condiciones de salud y bienestar desarrollaron acciones de educación desde los contextos de promoción del cuidado y autocuidado en el trabajo, para la prevención de factores de riesgo de condiciones crónicas y salud mental de la población trabajadora informal.

Unidad de trabajo informal – UTI: se definen como un proceso o actividad para la cual se producen bienes y/o servicios, que son desarrollados por trabajadores vinculados a la

economía informal, por la cual se puede recibir o no un ingreso. Para la SDS una UTI se define en cuanto los trabajadores no tienen afiliación a riesgos laborales-

UTI mediano impacto: actividades económicas donde sus procesos productivos contienen exposición a riesgos relacionados con peligros biológicos, físicos, biomecánicas y de seguridad, asociadas: a bodegas de reciclaje - comercio al por mayor de desperdicios, desechos, chatarra y otros tipos de maquinaria (maquinaria y equipos de oficina y otros tipos de muebles para la industria, comercio de cables, fibra óptica y equipos de instalación de tipo industrial, equipo eléctrico motores y transformadores eléctricos y los que son para instalaciones industriales, máquinas herramienta, máquinas de coser, refrigeradores y botellero industriales o de uso en tiendas y negocios), procesos productivos relacionados con la transformación de alimentos como: expendio por autoservicio de comidas preparadas, elaboración de productos de panadería, expendio a la mesa de comidas preparada, entre otros, así como la fabricación y elaboración de productos textiles, prendas de vestir y cueros (costura), peluquerías (con procesos relacionados con el lavado, despuntado y corte, colocación de uñas y pestañas postizas, la afeitada y recorte de la barba).

UTI Bajo impacto: trabajadores informales en actividades económicas relacionadas con el reciclaje*, transporte - bici taxi*, moto taxi*, taxi (informal), carreteros*, venta ambulante, emboladores, cachivacheros, ropavejeros, personas de servicio doméstico. coroteros, entre otras.

Vivienda que comparte el uso productivo con el habitacional: son aquellas viviendas, donde se desarrolla una actividad laboral que aporta al sustento de la familia, utilizando un mismo espacio de trabajo y residencia. Una de las principales dificultades de estas viviendas, es que se genera una exposición a condiciones peligrosas de un trabajo realizado al núcleo familiar, por ejemplo, si hay una remontadora de zapatos en casa, se puede presentar exposición a inhalar sustancias químicas como bóxer, por todos los integrantes de la familia de forma continua. No se considera vivienda con uso compartido, cuando la unidad de trabajo está lo suficientemente separada de los espacios de residencia y no hay extensión de condiciones peligrosas a este mismo espacio.

Trabajo digno es aquel que asegura un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, y que brinda acceso a la protección social y al ejercicio pleno de los derechos laborales (Ministerio de trabajo, Colombia 2013)

Trabajo decente oportunidad de acceder a aun trabajo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organizan y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualada de oportunidades y trato para mujeres y hombres (OIT, 1999)

Es importante destacar que, en el desarrollo de estas acciones, si se identifican niños, niñas o adolescentes (NNA) en situación de trabajo, se debe activar un plan integral de respuesta para su desvinculación del trabajo infantil. Asimismo, si se detecta población menor de 18 años en establecimientos donde se realizan actividades sexuales pagadas, se debe activar la ruta para el restablecimiento de derechos.

Finalmente, se subraya la importancia de dar continuidad a las acciones de educación para la salud pública con el fin de prevenir y controlar el riesgo de enfermedades emergentes en esta población trabajadora.

1.1 Objetivo General

Realizar una caracterización socioambiental de las condiciones laborales y de salud de los trabajadores y trabajadoras informales, identificando los principales riesgos físicos, psicosociales y ambientales asociados a sus actividades económicas, como insumo para el diseño de planes de trabajo concertados de salud laboral.

2. Descripción de la acción de bienestar:

Esta acción de bienestar corresponde a la línea operativa de Gestión del Riesgo para el Bienestar Colectivo e Individual en los Territorios.

Esta acción contiene la caracterización social y ambiental e inicia con la motivación al dueño o representante de la UTI y trabajadores informales de la economía popular y comunitaria (en UTI de mediano y bajo impacto se requiere soportar la caracterización del 100% de los trabajadores y desarrollo del proceso de implementación en la unidad de trabajo, con mínimo de dos trabajadores para las UTI de mediano impacto o se puede compensar trabajadores con UTI con mayor número de trabajadores que participen activamente del proceso para lograr la meta final de cobertura de población estimada, a través de una breve concientización sobre el bienestar y la protección de la salud en el trabajo, para permitir el desarrollo del proceso, y el ingreso del equipo de la subred a la UTI. Se contemplan 2 horas de intervención divididas así: 1 hora de proceso de búsqueda, 1 horas de caracterización, concertación de plan de trabajo y horas de diligenciamiento de formatos como caracterización, notificaciones al subsistema de vigilancia, entre otros.

Momento de Curso de vida: Juventud, adultez y vejez

Seguimiento: mensual, teniendo en cuenta que desde la caracterización hasta el cierre de proceso con cada unidad de trabajo informal el tiempo mínimo de intervención es de 1,5 meses y el proceso completo depende de la concertación realizada en cada unidad de trabajo informal y máxima de 3 meses durante el periodo de vigencia del convenio, con posibilidad de cierre dentro de la vigencia del mismo o de acuerdo con la asignación de metas de la PPP.

Énfasis: Estrategia de entornos de trabajo saludable, política de trabajo digno y decente, política de trabajo para vendedores de alta permanencia en calle**.**

Contenidos mínimos: condiciones de salud, condiciones laborales, riesgos laborales, canalización, notificación de ATEL, trabajadores informales.

2.1. Caracterización de las unidades de trabajo informal de mediano y bajo impacto

Identificación del perfil de riesgo en condiciones de salud y trabajo de los trabajadores de la economía informal – Unidades de Trabajo Informal (UTI)

La identificación del perfil de riesgo de los trabajadores informales y de las condiciones laborales en las Unidades de Trabajo Informal (UTI) se realiza mediante la aplicación del Formato UTI – Individuo, el cual contiene secciones diseñadas para:

- Caracterizar la actividad económica desarrollada en la UTI. (De la meta asignada por PPP, el 35% corresponderán a UTI de bajo impacto y el 65% corresponderá a UTI de mediano impacto)
- Reconocer las condiciones de trabajo, incluyendo:
    - Identificación de peligros.
    - Valoración de riesgos, con categorización del:
        - Nivel de exposición: continua, frecuente, ocasional o esporádica.
        - Nivel del daño potencial: leve, moderado o extremo.
- Evaluar las condiciones de salud del trabajador, a partir de:
    - Alertas de enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) y eventos precursores.
    - Indicadores de salud mental.
    - Alertas en salud de la mujer.
    - Presencia de actos y condiciones inseguras en el trabajo, entre otros.

Esta información orienta la priorización de temas en las asesorías de promoción del cuidado de la salud, desarrolladas por los perfiles de Psicología y Enfermería, e igualmente aporta a la activación de rutas específicas de atención en salud y servicios sociales distritales, o a la gestión de citas médicas para la población afiliada a la EAPB

Capital Salud, conforme a los criterios establecidos por la Secretaría Distrital de Salud (SDS).

Elaboración del Plan Concertado de Cuidado y Bienestar en el Trabajo

Con base en los resultados de la caracterización, se formula un plan concertado de cuidado y bienestar en el trabajo entre el dueño o trabajador de la UTI y el equipo del Entorno Cuidador Laboral, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Clasificación de la UTI según el nivel de impacto.
2. Nivel de exposición a riesgos y gravedad del daño.
3. Medidas de intervención priorizadas.
4. Número de trabajadores vinculados a la UTI.
5. Presencia de eventos asociados a accidentes, enfermedades o situaciones de riesgo laboral, que puedan afectar la salud de los trabajadores. En tales casos se debe realizar la notificación de eventos a SIVISTRA o proceder con el reemplazo programado de la UTI para una segunda fase de intervención.

Articulación con SIVISTRA y seguimiento a casos de salud laboral

Con base en la identificación de condiciones de salud y trabajo, se desarrolla una estrategia articulada entre el Entorno Cuidador Laboral y SIVISTRA, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- Los casos reportados por el entorno cuidador que presenten:
    - Accidentes graves o moderados.
    - Síntomas por exposición a sustancias químicas.
    - Molestias osteomusculares o auditivas.

      Serán intervenidos por SIVISTRA, conforme a sus competencias.
- El Entorno Cuidador Laboral mantiene una función preventiva, y en caso de presentarse eventos como los mencionados, debe promover que los trabajadores informales notifiquen al equipo para dar traslado oficial a SIVISTRA, incluso si la intervención del entorno ha finalizado.

Esta acción favorece la implementación de la Estrategia de Entornos Laborales Saludables, integrando componentes de vigilancia, prevención y respuesta.

Canalización de casos y atención integral

Durante la intervención, el equipo del Entorno Cuidador Laboral debe realizar la identificación de personas con necesidades en salud, sociales o sin aseguramiento, teniendo en cuenta que uno de los objetivos centrales es mejorar las condiciones de salud de los trabajadores durante su curso de vida.

Para tal fin, se debe aplicar el procedimiento técnico de canalización descrito en la ficha correspondiente, para activar las Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS).

Reporte a Vigilancia de la Salud Ambiental

En las UTI donde se identifiquen falencias en aspectos higiénico-sanitarios, se deberá activar el proceso de notificación a Vigilancia de la Salud Ambiental, a partir del diligenciamiento de la variable correspondiente en el Formato UTI – Individuo.

Este proceso debe realizarse en articulación con el referente técnico del entorno cuidador laboral y el componente de vigilancia. Igualmente, se recomienda informar al dueño o responsable del establecimiento sobre los pasos para avanzar en las acciones de autorregulación y mejora continua.

Promoción de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL)

Un componente esencial dentro de las asesorías es la promoción activa de la afiliación de los trabajadores informales al SGRL, como parte del proceso de formalización laboral. Las acciones deben incluir:

- Educación sobre beneficios del SGRL, tales como:
    - Cobertura frente a enfermedades y accidentes laborales.
    - Pensión por invalidez o muerte de origen laboral.
    - Acceso a incapacidades temporales o permanentes.
- Motivación a la autogestión de su afiliación como trabajadores independientes o a través de cooperativas.

Nombre de la acción	***Periodicidad***	***Perfiles del talento humano***	***Entregables***
Caracterización de las unidades de trabajo informal de mediano y bajo impacto	*Única*	*Tecnólogo (administrativo, financiero, de sistemas, programación y bases de datos, mercadeo, salud ocupacional, alimentos):* ***Tecnólogo en salud ocupacional o salud y seguridad en el trabajo con licencia***	*Formato del Entorno Cuidador Laboral, Ficha_UTIS con diligenciamiento de apartado de caracterización de las condiciones de trabajo, caracterización de la actividad, identificación de los individuos , identificación de riesgos – peligros y definición de medidas de intervención.*

Nombre de la acción	*Periodicidad*	*Perfiles del talento humano*	*Entregables*
			Base de datos con registro de la información en concordancia con la información recolectada y de acuerdo con la meta establecida a través de la PPP *Canalización a la ruta en caso de identificarse necesidad diligenciada e ingresada al sistema de información.*

Nota general: Para todos los formatos de los diferentes productos del entorno laboral, se valida máximo un error por formato con el debido registro de observación en el formato con la información ajustada y se debe garantizar que la base de datos cuente con el respectivo ajuste en el mes de facturación de la intervención y previo a la revisión del equipo de apoyo a supervisión o auditoría externa

6. Indicadores

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Frecuencia	Tipo de Indicador	Unidad de Medida	Fuente	Nombre de la Acción o proceso de Bienestar	Nivel Operación (Local, Zonal o Distrital)
Número de unidades de trabajo informal de bajo impacto caracterizadas	Número de unidades de trabajo informal de bajo impacto caracterizadas	No aplica	Mensual	Proceso	Nominal	Base de datos de Entorno Cuidador Laboral, Sección UTIS	Caracterización de las unidades de trabajo informal de bajo impacto	Local
Número de unidades de trabajo informal de mediano impacto caracterizadas	Número de unidades de trabajo informal de mediano impacto caracterizadas	No aplica	Mensual	Proceso	Nominal	Base de datos de Entorno Cuidador Laboral, Sección UTIS	Caracterización de las unidades de trabajo informal de mediano impacto	Local

Referencias bibliográficas

- *Secretaría Distrital de Planeación. Plan de Desarrollo Bogotá 2024-2028. Disponible en https://www.sdp.gov.co/gestion-a-la-inversion/programacion-y-seguimiento-a-la-inversion/planes-de-desarrollo-local/plan-de-desarrollo-bogota-2024-2028*

- *Los oficios y ocupaciones mercantiles (producción, distribución y comercialización de bienes y servicios) y no mercantiles (domésticas o comunitarias) desarrolladas por unidades económicas de baja escala (personales, familiares, micronegocios o microempresas), en cualquier sector económico". Plan Nacional de Desarrollo, 2022 – 2026.*

- **Control de cambios**

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE CREACIÓN O ACTUALIZACIÓN
1	15/08/2025	Inicio convenios interadministrativos GSP-PSPIC Octubre 2025
2	18/12/2025	Ajustes técnicos a los convenios interadministrativos GSP- PSPIC, de acuerdo con el periodo de estabilización

	ELABORÓ	**REVISÓ**	**APROBÓ**
Nombre (s)	Sandra Rodríguez Erica Ospina	Sofía Rios Marcela Martínez	Sofía Rios Marcela Martínez Claudia Cuellar Diana Walteros
Firma (s)			
Cargo	Profesional especializado Subdirección de Determinantes	Subdirectora Determinantes Subdirectora Acciones Colectivas	Subdirectora Determinantes Subdirectora Acciones Colectivas Subdirectora Políticas públicas

	Profesional especializado Subdirección de Acciones Colectivas		Sudirectora Vigilancia
Fecha	15 de agosto de 2025	Septiembre de 2025	Septiembre de 2025
	Diciembre 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2025