



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST 2021

Superintendencia del Subsidio Familiar
Edificio World Business Port
Carrera 69 # 25 B - 44 Pisos 3, 4 y 7

Teléfonos: 3487777 - PBX: 3487800
www.ssf.gov.co - e-mail: ssf@ssf.gov.co
Bogotá D.C, Colombia

Elaborado por: Grupo de Talento Humano



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Julián Molina Gómez
Superintendente del Subsidio Familiar

Asesores:

Adriana Cristina Romero Beltrán
Ingrid Marcela Garavito Urrea
Juan Manuel Muñoz Carvajal
Lina Margarita Ballestas Chirivi

Fernán Alberto Ulate Montoya
Superintendente Delegado para Estudios
Especiales y Evaluación de Proyectos
Superintendente Delegada para la Gestión
(E)

Carlos Andrés Esquiaqui Rangel
Superintendente Delegado para la
Responsabilidad Administrativa y Medidas
Especiales

Magda Ruby Reyes Puerto
Dirección para la Gestión de las Cajas de
Compensación Familiar

Pedro Acosta Lemus
Dirección para la Gestión Financiera y
Contable

José Alejandro Duque Ramírez
Secretario General

Kelly Alejandra Daza Rivera
Coordinadora Grupo de Talento
Humano

Oswaldo Emilio Marín Mora
Jefe Oficina Asesora Planeación

Raúl Fernando Núñez Marín
Jefe Oficina Asesora Jurídica

José William Casallas Fandiño
Jefe Oficina de Control Interno

Joaquín Adriano Vélez Serrano
Jefe Oficina de Protección al Usuario

Heriberto Quiñonez Sandoval
Jefe Oficina de Tecnologías de la
Información

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. JUSTIFICACIÓN	5
2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5
3. OBJETIVOS.....	18
4. ESTRUCTURA Y META:.....	19
5. ALCANCE	19
6. DIAGNÓSTICO	19
7. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO....	23

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia del Subsidio Familiar de conformidad con lo establecido en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, en conjunto con la normatividad vigente aplicable, ha diseñado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual tiene como propósito prevenir y controlar los riesgos que puedan ocasionar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; por lo tanto, es importante realizar una acción conjunta entre los colaboradores de la entidad con base en las medidas promoción y prevención que se realizan mediante un mejoramiento continuo de las condiciones laborales en la entidad .

La Superintendencia del Subsidio Familiar se compromete con la protección de la salud y seguridad física de los funcionarios, contratista y visitantes, en conformidad con la normatividad legal vigente, es por ello que se tiene como plan desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), donde se incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Es importante también articular con el SG- SST el Modelo Integrado de Planeación y Gestión V3 de 2017, en la dimensión del Talento Humano y la ruta de la felicidad, debido que a través de esta ruta se podrá propiciar las condiciones de un entorno laboral adecuado para los colaboradores de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

De la misma manera se acatarán las directrices del gobierno nacional frente a la emergencia sanitaria

1. JUSTIFICACIÓN

La Superintendencia del Subsidio Familiar es una entidad del orden nacional que reconoce la importancia de su componente humano, por ello, se compromete a cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre Riesgos Laborales relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a adoptar los referentes técnicos mínimos obligatorios para prevenir y promover el bienestar de sus funcionarios y contratistas, fomentar la salud mental, fortalecer factores protectores frente al consumo de sustancias psicoactivas, identificar los peligros, evaluar los riesgos, y establecer a través de la aplicación de los instrumentos de evaluación y guías de intervención adoptadas por el Ministerio del Trabajo, así como sus actualizaciones, con el fin de evitar y disminuir en la entidad la ocurrencia de accidentes de trabajo, de enfermedades laborales, además de establecer un plan de preparación y respuesta ante las emergencias.

Para lograr lo anterior, la Superintendencia de Subsidio Familiar cuenta con los recursos económicos necesarios y el compromiso de todos los funcionarios y contratistas para el perfeccionamiento, mantenimiento, cumplimiento y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de lograr su mejoramiento continuo.

2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla 1. Lineamientos Normativos de Seguridad y Salud en el Trabajo

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto No. 2663 de 1950 Código Sustantivo del Trabajo	Congreso de la República	Art. 56 Obligaciones de las Partes en General. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.
		Art. 221 Aviso que debe dar el Accidentado. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
<p>Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.</p>	<p>Congreso de la República</p>	<p>Art. 81. La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.</p> <p>Art. 82. Las disposiciones del presente Título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas</p>
<p>Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Art. 2. Son obligaciones del Patrono:</p> <ol style="list-style-type: none"> Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan. Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución. Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social. Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional. El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato. Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
		<p>g. Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.</p> <p>Art. 3. Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>a. Dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el patrono en concordancia con el literal a) del Artículo anterior.</p> <p>b. Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el patrono suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.</p> <p>c. Abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distintos a los que les han sido asignados.</p> <p>d. Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosas, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos.</p> <p>e. Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la Empresa, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.</p> <p>f. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores.</p>
<p>Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y la administración de Salud Ocupacional en el País.</p>	<p>Presidencia de la República</p>	<p>Artículos 24 y 30. Es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un Programa de Salud Ocupacional, hoy Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) siendo uno de sus contenidos, el Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, el cual incluye, entre otros, la realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos relacionados con los riesgos para la salud de los trabajadores.</p>
<p>La Resolución 1016 del 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Art. 3. señala: <i>"La elaboración y ejecución de los programas de Salud Ocupacional para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:</i></p> <p><i>a. Exclusivos y propios para la empresa.</i></p>

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
<p>forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país</p>		<p><i>b. En conjunto con otras empresas.</i> <i>c. Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para dichos fines."</i></p> <p>Art. 10. Dispone que el Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo y en el numeral 1 reitera la obligación de los empleadores de <i>"Realizar los exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores."</i></p>
<p>Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>	<p>Senado de la República</p>	<p>Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.</p>
<p>Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.</p>	<p>Ministerio de la Protección Social</p>	<p>Art. 3 señala los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales y preceptúa que dentro de las evaluaciones que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: Evaluación médica preocupaciones o de preingreso, Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambio de ocupación) y Evaluación médica post ocupacional o de egreso.</p> <p>Parágrafo preceptúa que <i>"Las evaluaciones médicas a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud"</i>.</p> <p>Literal b) del artículo 5 señala: Que en las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas por cambios de ocupación, el empleador tiene la responsabilidad de</p>

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
		<p>realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia y preceptúa que: “Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas, deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones”.</p>
<p>Resolución 652 del 30 de abril de 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>	<p>Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. 5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. 7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. 8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
		<p>convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.</p> <p>9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.</p> <p>10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.</p>
<p>Resolución 1356 del 18 de julio de 2012</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>	<p>Las modificaciones corresponden a los siguientes artículos de la Resolución 652 de 2012:</p> <p>Artículo 3°. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.</p> <p>Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.</p> <p>En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.</p> <p>El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.</p> <p>El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.</p>

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
		<p>Artículo 4°. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.</p> <p>Parágrafo. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos".</p> <p>Artículo 9°. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.</p> <p>Artículo 14. Período de transición. Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente resolución".</p>
<p>Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.</p>	<p>Presidencia de la República</p>	<p>Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Art. 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.</p>
<p>Decreto 052 de 2017. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo,</p>	<p>Presidencia de la República</p>	<p>Art. 1. Modificación del artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios</p>

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)		temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática.
Resolución No. 1111 del 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Ministerio de Trabajo	Art. 8 Establece: Que Los empleadores o contratantes deberán verificar, constatar y tener documentado el cumplimiento de los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución de los diferentes proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general de toda empresa que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo de las empresas o entidades contratantes y de las personas que lo asesoran o asisten en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes deben tener licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y aprobar el curso virtual de cincuenta (50) horas
Resolución 4886 del 7 de noviembre de 2018 Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículo 1. Objeto. Adoptar la Política Nacional de Salud Mental, contenida en el Anexo Técnico que hace parte integral de la presente resolución.
Resolución 089 del 16 de enero de 2019. Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas	Ministerio de Salud y Protección Social	Artículo 1. Objeto. Adoptar la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, contenida en el Anexo Técnico que hace parte integral de la presente resolución.
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la	Ministerio de Trabajo	Artículo 20. Estándares Mínimos en el lugar de trabajo. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de la presente Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
<p>Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</p>		<p>conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.</p> <p>Artículo 37. Vigencia y derogatorias. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la <u>Resolución 1111 de 2017</u> proferida por este Ministerio.</p>
<p>Resolución 2404 del 22 de julio de 2019 por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>	<p>Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. 2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora. 3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. 4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública – Prácticas de trabajo saludables en la administración pública. 5. Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral. 6. Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – «Burn out». 7. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral — Depresión. 8. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral -Trastorno de estrés postraumático. 9. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo. 10. Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo

Tabla 2. Lineamientos y directrices del gobierno Nacional, frente a la emergencia sanitaria (Virus COVID-19)

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
Circular Externa 005 febrero 11 de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social Instituto Nacional De Salud	Directrices para la detección temprana, el control y la atención ante la posible introducción del nuevo coronavirus (2019-nCoV) y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo.
Circular 0017 febrero 24 de 2020	Ministerio de Trabajo	Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19 (antes denominado Coronavirus)
Circular 0018 del 10 marzo de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de La Función Pública	Acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias.
Resolución 385 del 12 de marzo	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.
Decreto 417 del 17 de marzo de 2020	Presidencia de la República	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional.
Decreto 418 del 18 de marzo de 2020	Presidencia de la República	Por el cual se dictan medidas transitorias para expedir normas en materia de orden público.
Decreto 420 del 18 de marzo de 2020	Presidencia de la República	Por el cual se imparten instrucciones para expedir normas en materia de orden público en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia de COVID-19.
Comunicado de la fecha 18 de marzo de 2020	Organización Internacional del Trabajo	Solicitó a los Estados adoptar medidas urgentes para: a) proteger a los trabajadores y empleadores, y a sus familias de los riesgos para la salud generados por el COVID-19, b) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, c) estimular la economía y el empleo y d) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida.

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 457 del 22 marzo de 2020	Presidencia de la República	Mediante el cual se imparten instrucciones para el cumplimiento del Aislamiento Preventivo Obligatorio de 19 días en todo el territorio colombiano.
Decreto 531 del 8 abril de 2020	Presidencia de la República	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público
Resolución 666 del 24 de abril de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social,	Adoptó el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19. Consagra dentro de las obligaciones para el servidor o contratista.
Decreto 593 del 24 abril de 2020	Presidencia de la República	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público.
Decreto 637 del 6 de mayo de 2020	Presidencia de la República	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional
Decreto 636 del 6 de mayo de 2020	Ministerio del interior	Por el cual se imparten instrucciones en vPr1u~ fa emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público.
Directiva Presidencial 03 del 22 de mayo de 2020	Presidencia de la República	Aislamiento inteligente y productivo - trabajo en casa servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión
Resolución 844 del 26 de mayo de 2020.	Ministerio de Salud y Protección.	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa COVID-19, se modifica la resolución 385 del 12 marzo de 2020, modificada por las resoluciones 407 y 450 de 2020.
Circular 0041 del 02 de junio de 2020	Ministerio de Trabajo	Lineamientos respecto al trabajo en casa.
Decreto 847 del 14 de junio de 2020	Presidencia de la República	Por el cual se modifica el Decreto 749 del 28 de mayo de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público"
Decreto 143 del 15 de junio de 2020	Alcaldía Mayor de Bogotá.	"Por el cual se imparten lineamientos para dar continuidad a la ejecución de la medida de aislamiento obligatorio en Bogotá D.C. y se toman otras determinaciones

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 169 del 12 de julio de 2020	Alcaldía Mayor de Bogotá.	Por medio del cual se imparten órdenes para dar cumplimiento a la medida de aislamiento preventivo obligatorio y se adoptan medidas transitorias de policía para garantizar el orden público en las diferentes localidades del Distrito Capital.
Resolución 1462 del 25 de agosto de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Se prorroga la emergencia sanitaria hasta el 30 de noviembre de 2020 y modifica las Resoluciones 385 del 12 de marzo y 844 del 26 de mayo de 2020.
Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Se impartieron instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público y se decretó el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.
Directiva Presidencial No. 007 del 27 de agosto de 2020	Presidencia de la República	Se impartieron instrucciones a los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, dirigidas a realizar retorno gradual y progresivo de los servidores públicos y contratistas a las actividades laborales y de prestación de servicios de manera presencial
Resolución 0001517 del 01 septiembre de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del virus COVID-19 en los sectores aeroportuario y aeronáutico del territorio nacional, exclusivamente para el transporte doméstico de personas por vía aérea.
Resolución 00001537 del 2 de septiembre de 2020	Ministerio de Salud y Protección Social	Se modifica la Resolución 677 del 24 de abril de 2020 en el sentido de sustituir el anexo técnico que adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo y de la enfermedad del COVID-19 en el sector transporte.
Decreto 1297 del 30 de septiembre de 2020	Ministerio del interior	Se prorrogó la vigencia del Decreto 1168 de 2020 hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de noviembre de 2020.
Resolución 1763 del 05 de octubre de 2020	Ministerio de Salud y Protección	Se modifica los numerales 3.2.1.4.7. y 3.2.2.3.9. del protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en las actividades de la industria hotelera, adoptado por la Resolución 1285 del 29 de julio de 2020.
Decreto 1408 de 2020	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
		responsable", prorrogado por el Decreto 1297 del 29 de septiembre de 2020
Decreto 1550 del 28 de noviembre de 2020	Ministerio del Interior	Por el cual se modifica y proroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable", prorrogado por los Decretos 1297 del 29 de septiembre de 2020 y 1408 del 30 de octubre de 2020

Tabla 3. Circulares internas de la SSF, frente a la emergencia sanitaria (Virus COVID-19)

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
Circular No. 00005	Superintendencia del Subsidio Familiar	Medidas de Prevención COVID-19: Trabajo en casa para funcionarios mayores a 60 años y con sintomatologías respiratorias. <ul style="list-style-type: none"> • Autocuidado • Transporte • Horario laboral • Reuniones virtuales • Acceso biométrico • Trabajo en casa • Viajes a nivel nacional • Viajes al Exterior
Circular No. 00006	Superintendencia del Subsidio Familiar	Acoge la medida de aislamiento preventivo de Bogotá desde el viernes 20 al lunes 23 de marzo.
Circular No. 00007	Superintendencia del Subsidio Familiar	Continuar con Trabajo en casa para todos los funcionarios, contratistas y subcontratistas de la entidad desde el 24 al 27 de marzo.
Circular No. 0008	Superintendencia del Subsidio Familiar	Se extiende las acciones preventivas adoptadas en circulares anteriores para continuar con trabajo en casa desde el 30 de marzo al 3 de abril.
Circular No. 00009	Superintendencia del Subsidio Familiar	Se extiende las acciones preventivas adoptadas en circulares anteriores para continuar con trabajo en casa desde el 13 al 17 de abril de 2020.

NORMATIVIDAD	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
Circular No. 00010	Superintendencia del Subsidio Familiar	Extensión acciones preventivas adoptadas a través de la circular interna no. 2020-00009 trabajo en casa del 27 de abril al 17 de mayo de 2020
Circular No. 00015	Superintendencia del Subsidio Familiar	Extensión acciones preventivas adoptadas a través de la circular interna no. 2020-000013 trabajo en casa del 1 al 15 de julio de 2020.
Circular No. 00016	Superintendencia del Subsidio Familiar	Extensión acciones preventivas adoptadas a través de la circular interna N°2020-000015 trabajo en casa desde el 16 al 31 de julio de 2020.
Circular No. 00017	Superintendencia del Subsidio Familiar	Extensión acciones preventivas adoptadas a través de la circular interna N°2020-000016 trabajo en casa desde el 1 al 31 de agosto de 2020
Resolución No. 154 - 10 junio de 2020	Superintendencia del Subsidio Familiar	"Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del virus COVID-19 en la Superintendencia del Subsidio Familiar"
Circular No. 00018	Superintendencia del Subsidio Familiar	Reincorporación gradual y progresiva trabajo en casa para grupos de riesgo del 1 al 31 septiembre.
Circular No. 0020	Superintendencia del Subsidio Familiar	Extensión medidas de reincorporación gradual y progresiva y trabajo en casa para grupos de riesgo del 1 al 31 octubre

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades desarrolladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar, a través de la promoción y prevención de la salud, identificación, evaluación y control de los riesgos; minimizando accidentes de trabajo y enfermedades laborales, motivando la participación de los funcionarios en el SG-SST basado en el ciclo PHVA.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo y peligros que afecte la salud de los funcionarios derivados de las actividades desarrolladas en la Superintendencia del Subsidio Familiar

- ✓ Prevenir y reducir los accidentes laborales en la Superintendencia del Subsidio Familiar mediante acciones concretas.
- ✓ Incrementar la participación de los colaboradores de la Superintendencia del Subsidio Familiar en los temas del SG-SST mediante diversas actividades y capacitaciones.
- ✓ Cumplir con la normatividad aplicable al SG-SST en la Superintendencia del Subsidio Familiar.

4. ESTRUCTURA Y META:

La estructura del plan anual del SG-SST, se basa en el análisis inicial para el año 2020 de la superintendencia de subsidio familiar y la resolución 0312 de 2019, relacionado con los estándares mínimos de cumplimiento.

Todo lo anterior, permitió establecer el plan anual de mejoramiento, cuya meta de alcance es el 100%.

Teniendo en cuenta los procesos instaurados de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Superintendencia de Subsidio Familiar desde los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, se concluye que, la institución ha realizado la implementación del sistema en forma progresiva en forma lógica y coherente, mantenido actividades propias y direccionadas para el logro de los objetivos planteados.

Por lo anterior, después de analizar esta información, se proyectará el cronograma anual, especificando y sintetizando aquellas actividades fundamentales y sustentadas con los programas de vigilancia epidemiológica con los cuales se puede lograr el alcance e impacto del programa durante el año 2020.

5. ALCANCE

Inicia con la evaluación inicial, la elaboración del plan anual, su cronograma y el desarrollo de los estándares mínimos, mediante las actividades enmarcadas en la promoción, prevención de la salud y en la minimización y control de riesgos laborales en la Superintendencia del Subsidio Familiar.

6. DIAGNÓSTICO

6.1. Revisión documental del SG-SST de 2020.

Teniendo en cuenta la autoevaluación final del SG-SST realizada del mes de diciembre de 2020 y de conformidad con los estándares mínimos del SG-SST Resolución No. 0312 de 2019, se cumplió con el 96%, quedando pendiente la realización de mediciones

ambientales, relacionada a la medición de iluminación, debido a la emergencia sanitaria que se presentó en el país frente al virus COVID-19 se pospuso para el próximo año.

6.2. Vigilancia Epidemiológica

La entidad cuenta con los resultados de Batería de Riesgo Psicosocial, el sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) para el control del riesgo cardiovascular, el sistema de vigilancia epidemiológica de conservación visual.

6.3. Condiciones de Salud:

De conformidad con el informe de condiciones de salud realizado por la empresa Unimsalud, los cuales arrojaron los siguientes resultados:

6.3.1. Hábitos:

- Ingesta de Licor: 93 funcionarios no consumen licor y 45 funcionarios consumen licor ocasionalmente
- Consumo de Tabaco: 15 funcionarios tienen el hábito de fumar.
- Actividad Física: 90 funcionarios son sedentarios

6.3.2. Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el control del Riesgo Cardiovascular

Se evidencia que el 44% de la población tiene un IMC normal, el 53% tiene sobrepeso con el 53%, el 2% obesidad y finalmente con el 1% delgadez de la población valorada.

6.3.3. Valoraciones Optométricas:

Se realizaron 142 Optometrías, encontrando que el 32% no presento alteración y 68% presento alteración.

De los funcionarios que presentaron alteración el 35% presento presbicia; con el 32% astigmatismo el 22% miopía, con el 4% hipermetropía y anisometropía el 2% ambliopía ex anopsia y finalmente con el 1% Deficiencia cromática.

6.3.4. Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial 2020, la aplicación de la batería se realizó a 99 funcionarios con los siguientes resultados:

Condiciones intralaborales: Riesgo alto el 24.2% (24 personas).

Condiciones extralaborales: Riesgo alto el 39.13% (26 personas).

Manejo del Estrés: Riesgo alto 82.83% (83 personas).

Dominio Demandas del trabajo: Riesgo alto 36.36% (15 personas).

Control sobre el trabajo: Riesgo alto 15.15% (36 personas)

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: riesgo alto con el 35.35% (36 personas), los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores presenta dificultades.

Recompensas: El 25.25% (25 personas) con niveles riesgo alto consideran que las retribuciones que los servidores obtienen a cambio de sus esfuerzos laborales lo reportan como una fuente de riesgo.

Dimensión Consistencia del rol: Riesgo alto 22.58% (13 personas) se presenta exigencias contradictorias o incompatibles durante el ejercicio del cargo.

Ambientales y de esfuerzo físico: Riesgo alto 13.13% (13 personas) considera que estas condiciones requieren un esfuerzo físico o adaptativo.

Demandas cuantitativas: Riesgo alto el 31,31% (31 personas) perciben que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas.

Carga mental: Riesgo alto el 19.19% (19 personas) evidencian que el trabajo exige un esfuerzo importante en para los procesos cognitivos.

Jornada laboral: Riesgo alto el 48.48% (48 personas) reportan que trabajan jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o las exigencias del tiempo laboral en términos de duración y horario de la jornada no son favorables ni permiten periodos destinados a pausas y descansos.

Demandas emocionales: Riesgo alto 24.62% (16 personas).

Exigencias de responsabilidad del cargo: Riesgo alto se encuentra que el 10.75% (10 personas) consideran que deben asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su trabajo, supervisar personal, manejar dineros o bienes de alto valor de la entidad lo que exige un esfuerzo importante para mantener el control.

Influencia del trabajo sobre entorno extralaboral: el 27.27% (27 personas) considera que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar.

Capacitación: El 44.44% (44 personas), corresponde al riesgo alto de la población, quienes reportan que las actividades de inducción, entrenamiento y formación que se le brinda, son limitadas

Claridad del Rol: el riesgo alto, con el 51.52% (51 personas), consideran que la falta comunicación sobre los objetivos, funciones y margen de autonomía, influye negativamente en el ejercicio del cargo que desempeña el colaborador.

Control y autonomía sobre el trabajo: El riesgo alto con el 27.27% (27 personas) refieren que el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento: Riesgo alto, el 32.32% (32 personas) refieren que el cargo, que desempeña en la entidad no le permite aplicar sus habilidades y conocimientos.

Dimensión Participación y manejo del cambio: el 39.39% (39 personas) con riesgo alto reportan que no reciben información clara, suficiente y oportuna en la participación y manejo del cambio.

Características de liderazgo: el 35.35% (35 personas) perciben niveles de riesgo alto, aluden que la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores presenta dificultades.

Relación con los colaboradores: Riesgo alto 27.78% (5 personas) perciben que el apoyo social que se recibe el jefe de parte de los colaboradores es deficiente.

Relaciones sociales en el trabajo: Riesgo alto con el 39.39% (43 personas) perciben que existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo

Retroalimentación del desempeño: con el 29.29% (29 personas) nivel de riesgo alto considera que es una fuente de riesgo porque no se recibe o falta información sobre la forma como debe realizar su trabajo de modo que no puede identificar las fortalezas y debilidades del empleado.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Con el 26.26% (26 personas) perciben niveles de riesgo alto por cuanto considera que hay inestabilidad laboral y refiere no sentirse a gusto con lo que hacen o están poco identificados con la tarea que realiza

reconocimiento y compensación: El 30.30% (30 personas) perciben niveles de riesgo alto, reportan que las retribuciones no corresponden al esfuerzo realizado en el trabajo.

Síntomas fisiológicos los encuestados perciben riesgo alto con 46.81% (44 personas) que reportan molestias físicas

Desde el mes de agosto se inició el proceso para aplicar la batería de riesgo, se enviaron en repetidas ocasiones correos a los funcionarios que no diligenciaron los formatos, en el mes de noviembre se culminó esta actividad.

6.3.5. Resultados de Inspección de puestos de trabajo correspondiente al 2020.

Fueron inspeccionados por la ARL en su totalidad 7 puesto de trabajo administrativo, antes de iniciar la cuarentena en el país, de los cuales se tomaron como referencia aquellos puestos críticos y con riesgo medio con los siguientes hallazgos:

- A los trabajadores se les debe brindar capacitación y formación continua en higiene postural.
- El control sugerido de mayor relevancia es en la medida de lo posible suministrar apoya pies, ya que la mayoría de los trabajadores no adoptan postura en sedente con caderas y rodillas a 90° de flexión.
- En algunos puestos de trabajo la base para la pantalla es uno de los requerimientos para los trabajadores, ya que, al no encontrarse el borde superior de la misma a la altura de los ojos, los trabajadores adoptan una postura forzada con flexión de cuello para visualizar la pantalla generando alteraciones de tipo musculo esquelético.
- En la utilización de portátil, se recomienda el suministro de bases para portátil, mouse y teclado externo, ya que se evidencia el riesgo ergonómico por lo mencionado en el informe.
- Se sugiere que los puestos que cuenten con escritorio en forma de L, deben ser utilizados de esta forma haciendo uso de la diagonal y no sobre la lineal, ya que no cumple con las medidas requeridas para VDT, las cuales son 70 cm de profundidad, 120 cm de largo y de 70 a 74 cm de alto.
- Se recomienda en general a los trabajadores hábitos y estilo de vida saludable, fortalecimiento muscular de cuello, espalda y musculatura abdominal y adopción de posturas adecuadas en su puesto de trabajo.

7. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Plan Anual Seguridad en el de Salud y Trabajo, pretende desarrollar diferentes actividades descritas en los estándares mínimos, según la Resolución 0312 de 2019.

Estas actividades están relacionadas con la identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos determinados en los ambientes de trabajo; minimizando accidentes y enfermedades laborales, motivando la participación de los funcionarios en la preservación de la salud, mediante la prevención y promoción en el SG-SST basado en el ciclo PHVA.

Con relación al Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 3 y aunado a las acciones de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra en la ruta de la Felicidad, la cual se evidencia, según las investigaciones que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, esta ruta se relaciona entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, inducción, reinducción, entre otros.

De igual manera y de conformidad con la Resolución número 0685 de 28 octubre de 2011 por la cual se adoptan disposiciones de materia de bienestar laboral e incentivos para los empleados públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar, en el capítulo IV Áreas, Programadas, Modalidades, Beneficiarios y Procedimientos del Programa de Bienestar Laboral, en el literal del artículo 14 Actividades del Área de Promoción y Servicios Sociales, se enmarcan las actividades de seguridad y salud ocupacional, actualmente seguridad y salud en el trabajo.

Por último, debido a la emergencia sanitaria que desde el mes de marzo de 2020 atraviesa el país, se incluye en el plan anual SG-SST, actividades para mitigar el riesgo de contagio del virus COVID-19 en los colaboradores de la entidad. Adicionalmente se dará cumplimiento a los lineamientos y directrices del gobierno nacional.

Tabla 4. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021

Ciclo	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA TENTATIVO VIGENCIA 2021												Responsable (s)	OBSERVACIONES												
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO				JULIO		AGOSTO		SEPT		OCT		NOV		DIC	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
PLANEAR	Asignación de Presupuesto (Conocimiento y distribución)			1																						SSF	
	Profesional con licencia SST (Contratación de la persona con licencia)			1																						SSF	
	Evaluación Inicial (firmada por el representante legal)					1																				Especialista SST	
	Ajustar el Plan de trabajo anual y Estructura, objetivos y metas en SST, según la evaluación del SG-SST					1																				Especialista SST	
	Matriz de identificación de peligros (Revisión, seguimiento y actualización)							1																		Especialista SST	
	Diseñar programa capacitación promoción y prevención PYP.					1																				Especialista SST	
	Actualización de Matriz Legal							1																		Especialista SST	
	Diseños de política de prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y sustancias psicoactivas.									1																Especialista SST	
	Publicación y Socialización de la Política de Consumo de Alcohol, Tabaco y sustancias psicoactivas.									1																Especialista SST	
	Definir Indicadores de gestión, revisar y ajustar					1																				Especialista SST	
	Realizar la capacitación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.					1																				Especialista SST	
	Solicitar a los responsables del SG-SST (copasst, cc, líder sig) el certificado del curso de capacitación virtual de 50 horas definido por el Ministerio de Trabajo							1																		Especialista SST	
	Capacitar al Comité de Convivencia Laboral.								1																	Especialista SST	
	Diseñar el procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en cambios internos y externos que se presenten en la entidad (Gestión del Cambio)							1																		Especialista SST	

Ciclo	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA TENTATIVO VIGENCIA 2021												Responsable (s)	OBSERVACIONES												
		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO				JULIO		AGOSTO		SEPT.		OCT.		NOV.		DIC.	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
HACER	Ajustar y actualizar los protocolos de bioseguridad de la entidad				1																					Especialista SST	Ajustar los 2 protocolos de bioseguridad y tener en cuenta las directrices de la administración del edificio.
	Actividades de Promoción y Prevención en Salud [Diseñar e implementar campañas frente al virus COVID-19]						1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	Especialista SST	Continuar con la campaña de los jueves de SST
	Realizar de Exámenes Periódicos Ocupacionales a los funcionarios																		1							Entidad contratada	De ingreso y egreso por demanda, periodicos en Sept.
	Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos						1																			ARL Positiva Especialista SST	Solicitar a la ARL Positiva
	Elaborar y actualizar la caracterización de las condiciones de salud y sociodemográficas de los colaboradores.				1																					Especialista SST	Aplicar encuesta de morbilidad perdida
	Realizar la inducción al ingreso de cada funcionario																1									Especialista SST	Inducción por demanda y re inducción en agosto
	Elaborar e implementar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Visual, Cardiovascular y biomecánico.															1										Especialista SST	
	Diseñar programa de estilo de vida saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y control, de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros																									Especialista SST	Implementar el programa de prevención de consumos de alcohol y sustancias psicoactivas
	Realizar registros de ausentismo por enfermedad común y cuando se presente por enfermedad laboral y accidentes de trabajo.																								1	Especialista SST	Se realizará semestralmente
	Aplicación de la batería de riesgo psicosocial de conformidad con la Resolución 2804 del 22 de julio de 2015																									Entidad contratada	
	Realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria e equipos, con la participación del COPASST.																									Especialista SST COPASST	
	Realizar inspecciones de seguridad de extintores y redes contra incendio con participación del COPASST																									Especialista SST COPASST	
	Realizar inspecciones de seguridad elementos de primeros auxilios con participación del COPASST																									Especialista SST COPASST	

Ciclo	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA TENTATIVO VIGENCIA 2023												Responsable (s)	OBSERVACIONES			
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
HACER	Realizar inspecciones de seguridad señalización y demarcaciones con participación del COPASST			1													Especialista SST COPASST	
	Actualizar matriz de elementos de protección personal				1												Especialista SST	
	Realizar inspecciones de elementos de protección personal.						1					1					Especialista SST	
	Vigilancia y control de plagas Registro de fumigación																Especialista SST	Solicitar a la administración del Edificio el registro.
	Solicitar Registro certificado microbiológico de agua potable apto para consumo humano						1										Especialista SST	
	Actualizar la Evaluación de vulnerabilidad				1												Especialista SST	
	Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo						1									1	Especialista SST	Por demanda, cuando se presente
	Actualizar el plan de emergencia.					1											Especialista SST	
	Conformar las Brigadas de Emergencias.				1												Especialista SST	
	Capacitar a las Brigadas de Emergencias.																Especialista SST Administración del Edificio ARL Positiva	Permanente
	Otorgar a las Brigadas de Emergencias.						1										Especialista SST	
	Realizar simulacros										1						Especialista SST Brigadistas	Según la directiva nacional de Riesgos y Desastres
	Diligenciar formato para el reporte de enfermedad laboral, cuando se requiera																Especialista SST	Por demanda
	Matriz de seguimiento reporte de actos y condiciones inseguras						1										Especialista SST	
VERIFICAR	Definir los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.				1							1					Especialista SST	
	Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría		1														Especialista SST	
	Planificar auditoría con el COPASST.														1		Especialista SST COPASST	
	La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año.											1					Especialista SST ARL Positiva	
ACTUAR	Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST																Especialista SST	Permanente
	Tome de medidas correctivas, preventivas y de mejora															1	Especialista SST	Permanente

Diseño: Lady Carolina Triana Briceño/Contratista
 Revisó: Adriana Helena Galvis Buitrago/Profesional Especializado GGTH
 Kelly Alejandra Daza Rivera/Coordinadora GGTH
 José Alejandro Duque Ramírez – Secretario General