



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

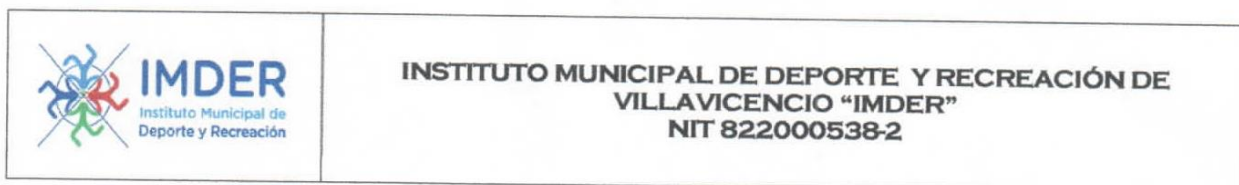
**PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS
2020**

**ÁREA ADMINISTRATIVA
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO
(IMDER)**

**MARIO ALBERTO ROMERO ARISMENDY
DIRECTOR IMDER
VILLAVICENCIO**

FEBRERO 25 DE 2020

**COPIA NO CONTROLADA
DIRECCIÓN: CARRERA 41 – CALLE 5B PARQUE
URBANIZACIÓN VILLA BOLÍVAR
TELÉFONO (+57) 663 10 62
EMAIL: PQRSD@IMDERVILLAVICENCIO.GOV.CO**



INTRODUCCION

El presente documento contiene el plan de bienestar social, Estímulos e incentivos de la entidad IMDER Villavicencio en coherencia con las políticas establecidas por la función pública y el sistema de gestión MIPG en la dimensión de Talento Humano.

Con el presente plan se busca establecer un Sistema de Estímulos para el IMDER Villavicencio conformado por un Programa de Bienestar y un Programa de Incentivos el Programa Anual de Bienestar Social del IMDER, buscando responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socio culturales y de calidad de vida laboral; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

Con el cual se Facilitar acciones y estrategias para que los empleados del IMDER Villavicencio tracen y alcancen metas personales, familiares y profesionales que conlleven a una vida sana y feliz, para la entidad es necesario elevar los niveles de satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos del IMDER Villavicencio y eficiencia en el desempeño de su labor, ayudar al desarrollo humano de los empleados y al desempeño productivo de las funciones del cargo. De igual manera el IMDER Villavicencio quiere facilitar al empleado en el desempeño de sus funciones, integrar el grupo familiar del empleado al ambiente laboral y otorgar beneficios al mismo en pro del mejoramiento de su nivel de vida y transformar a los empleados del IMDER capacitando sobre el valor del servicio a la comunidad.

Los contenidos del Programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico y las expectativas de los servidores públicos del IMDER y de todas las fuerzas vivas en la organización, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad. En el mismo se define los objetivos y actividades a desarrollar por áreas, los recursos institucionales, la población beneficiada y los mecanismos de cooperación interinstitucional.

COPIA NO CONTROLADA
DIRECCIÓN: CARRERA 41 – CALLE 5B PARQUE
URBANIZACIÓN VILLA BOLÍVAR
TELÉFONO (+57) 663 10 62
EMAIL: PQRSD@IMDERVILLAVICENCIO.GOV.CO



1. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004, establece en su artículo 3 en su literal a) la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

Ley 1960 de 2019 ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Decreto ley 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 13 Sistema de Estímulos se define como aquel que estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 20 de esta misma norma, se estipulan que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Artículo 25 de la norma en comento se permite que el proceso de Gestión de los Programas de Bienestar la ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver (subrayas y negrillas propias).

Ley 1811 de 2016 tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana y además en su artículo 5 dicta que los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

Ley 1857 de 2017 tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y complementa las medidas de protección a la familia.

La ley 1952 de 2019 en su artículo 37, numeral 4 establece como un derecho de todos los funcionarios públicos el de participar en todos los programas de bienestar social laboral que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; y el de disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes, según el numeral 5 de esta misma norma.

Decreto 894 de 2017 dice que todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Decreto 051 de 16 enero de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 4 parágrafo 2 "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor"

Ley 1857 de 2017 Día de la Familia: de conformidad con la que establece: "Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia".

Acuerdo 6176 de 2018 CNSC "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba".



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado a nivel profesional y en su desarrollo humano; el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Apoyar la satisfacción de necesidades básicas de los empleados del IMDER VILLAVICENCIO.
- Atender problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de tal manera, que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- Estimular un comportamiento deseable en los empleados públicos del IMDER VILLAVICENCIO, enfocado al logros y resultados de manera planeada y sistemática a través de los incentivos
- Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de su participación en el diseño, ejecución y evaluación de programas de estímulos e incentivos.

3 BENEFICIARIOS

El objetivo del diagnóstico es identificar las necesidades de bienestar de los servidores públicos por áreas de trabajo para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones.

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación IMDER, cuenta con una planta de personal de Siete (7) servidores públicos, los cuales se encuentra divididos en los siguientes niveles:

NIVEL DEL CARGO	Nº CARGO
DIRECTIVO	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3

COPIA NO CONTROLADA
DIRECCIÓN: CARRERA 41 – CALLE 5B PARQUE
URBANIZACIÓN VILLA BOLÍVAR
TELÉFONO (+57) 663 10 62
EMAIL: PQRSD@IMDERVILLAVICENCIO.GOV.CO



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. En los programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018.

4 AREAS DE INTERVENCION

4.1 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES:

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

4.1.1 Vivienda:

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, y las Cajas de Compensación Familiar, facilitando la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

4.1.2 Educación:

Promoción de programas de educación presencial, virtual o mixta, formal, formación para el trabajo y para el desarrollo humano, con la divulgación de planes educativos que presenten la Universidades de la Región.

4.1.3 Salud:

Sin perjuicio de otros, se brindarán programas para la promoción y prevención integral de la salud física de los empleados y sus familias: vacunación, tamizaje, riesgo cardiovascular, agudeza visual y todas aquellas que en convenios con las ARL, EPS, IPS, Caja de Compensación o entes privados o públicos y demás organismos de salud puedan gestionarse a través de una feria de la Salud; consulta especializada para psicoorientación con los profesionales disponibles de la Entidad. Por ser una problemática que afecta la salud mental y acarrea disfunción en la vida personal, familiar y social, se extenderá este derecho a los hijos mayores de 18 años y hasta los 25 años que dependan económicamente de sus padres por encontrarse cursando estudios.

COPIA NO CONTROLADA
DIRECCIÓN: CARRERA 41 – CALLE 5B PARQUE
URBANIZACIÓN VILLA BOLÍVAR
TELÉFONO (+57) 663 10 62
EMAIL: PQRSD@IMDERVILLAVICENCIO.GOV.CO



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

4.1.4 Recreación y Deporte:

Comprende todos los programas de esparcimiento que brinde por medios de la oferta del IMDER VILLAVICENCIO; en este caso, se beneficiará al empleado o su familia con el 100% en un único curso por miembro familiar en cada vigencia, generando las siguientes actividades, los cuales, Comprende todos los programas de esparcimiento que brinde por medios propios el IMDER VILLAVICENCIO:

- Incentivar el Uso de la Bicicleta.
- Dos días al año para una práctica deportiva y física en la oferta institucional del IMDER VILLAVICENCIO.
- Celebración cumpleaños de los funcionarios del IMDER.
- Celebración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias del IMDER.

4.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

4.2.1 Cultura Organizacional:

Actividades orientadas a identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación deseada en la institución. Se incluye dentro de este, la medición de clima laboral bajo los parámetros estipulados por ley.

- Celebración de cumpleaños del IMDER VILLAVICENCIO.
- Integración navideña de funcionarios.

4.2.2 Día del servidor público:

Capacitaciones o actividades encaminadas a promover en los servidores públicos, su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

- Celebración del servidor público (27 de Junio de 2020).

4.2.3 Seguridad y Salud en el Trabajo-SST:

COPIA NO CONTROLADA
DIRECCIÓN: CARRERA 41 – CALLE 5B PARQUE
URBANIZACIÓN VILLA BOLÍVAR
TELÉFONO (+57) 663 10 62
EMAIL: PQRSD@IMDERVILLAVICENCIO.GOV.CO



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO "IMDER"**
NIT 822000538-2

Estas son las acciones que se centran en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo orientados al fomento de la cultura preventiva y el autocuidado; a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales; la prevención de los riesgos laborales y el deterioro de la salud de los servidores públicos del IMDER VILLAVICENCIO.

Estas acciones estarán encaminadas a promover un ambiente de trabajo sano y seguro; al cumplimiento de los requisitos legales aplicables y a la promoción de estilos y hábitos de vida saludable.

-Identificación, valoración e intervención de riesgo para la SST.

4.2.4 Salario Emocional:

Busca ofrecer al empleado un tiempo libre y compensado para compartir con familiares y amigos la celebración por día de cumpleaños Incentivo por fecha de cumpleaños.

Otorgar como incentivo no pecuniario un Salario Emocional, consistente en un día libre remunerado, el día del cumpleaños del servidor público del IMDER VILLAVICENCIO, previa programación y autorización por parte del jefe inmediato. Este permiso se puede hacerse efectivo durante la vigencia, no son acumulables.

Si la fecha del cumpleaños se da en domingo o día festivo se trasladará al primer día hábil siguiente, previa programación con el jefe inmediato.

Este incentivo no es acumulable con otros permisos, ni se puede disfrutar de forma anticipada. Parba el disfrute de este día por cumpleaños del SERVIDOR PÚBLICO, deberá diligenciar el formato para las Ausencias Laborales y se enviará a la Subdirección Administrativa y Financiera.

-1 Día compensatorio por cumpleaños.

4.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS:

Buscan orientar y reconocer los desempeños individuales y colectivos de los empleados públicos de la Institución que logren niveles de excelencia, propiciando un esquema de compromiso con los objetivos de la Entidad.

4.3.1 Incentivo no pecuniario por permanencia en el servicio:

COPIA NO CONTROLADA
DIRECCIÓN: CARRERA 41 – CALLE 5B PARQUE
URBANIZACIÓN VILLA BOLÍVAR
TELÉFONO (+57) 663 10 62
EMAIL: PQRSD@IMDERVILLAVICENCIO.GOV.CO



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE
VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2**

Los funcionarios públicos del IMDER VILLAVICENCIO, que lleven 20, 30, 35 y 40 años de labor, continua o discontinua con el IMDER VILLAVICENCIO y, que al momento del cumplimiento del tiempo de la permanencia en el servicio se encuentren vinculados con esta entidad pública, se les reconocerá un incentivo no pecuniario consistente en la entrega de un trofeo por el servicio prestado en la Entidad.

4.3.2 De la selección de los mejores funcionarios:

Las dependencias Directivas se encargarán de definir el procedimiento para la selección de los mejores funcionarios y cómo se definiría en caso de empate.

Para la selección del mejor equipo de trabajo Las dependencias Directivas que se designe para ello, debe tener en cuenta como mínimo, el procedimiento señalado en el artículo 83 del Decreto 1227 de 2005 y demás normas que lo modifiquen o adicionen. Se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- **Beneficiarios.** El estímulo se otorga en cada nivel jerárquico al funcionario cuyo desempeño fue calificado como excelente, siempre y cuando cumpla con las condiciones y requisitos establecidos.
- **Responsabilidad.** La responsabilidad de la preselección y postulación de los funcionarios recae en el Subdirector Administrativo y Financiero.
- **Tipos de estímulos.** Son de carácter no pecuniario.
- **Requisitos para la postulación.** Los funcionarios que sean postulados como mejores funcionarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Tener una antigüedad de por lo menos 2 años en el IMDER.
 - b) Acreditar evaluación del desempeño en el rango de excelente, en la última evaluación ordinaria en el presente año.
 - c) No haber sido sancionado con memorandos de llamados de atención por lo menos durante el año en curso y el inmediatamente anterior.



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO "IMDER"
NIT 822000538-2

4.4 PROGRAMAS ESPECIALES:

4.4.1 Teletrabajo:

Se busca identificar las necesidades sociales y familiares de los empleados del IMDER VILLAVICENCIO, e identificar que actividades y cargos pueden ser ejercidos desde el domicilio del empleado público. De igual manera se requiere el diagnóstico de recursos de la entidad, para programar la implementación de teletrabajo.

5 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

Estas se encuentran anexas en el Cronograma de actividades gestión de talento humano (Formato FR-ATH-06).

6 SEGUIMIENTO Y EVALUACION:

Corresponderá a la Subdirección Administrativa y Financiera, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, para lo cual se basará en:

- a) Las encuestas de satisfacción de los empleados del IMDER VILLAVICENCIO respecto del plan de bienestar la cual medirá el grado de mejoramiento de la calidad de vida que tienen los empleados y sus familias en relación directa con el aprovechamiento del Plan. Esta evaluación se realizaría mediante el formato FR-ATH-07 Evaluación de las actividades de bienestar social.
- b) Los resultados del seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos serán presentados por la Subdirección Administrativa y Financiera, con el fin de que se adopten las acciones de mejoramiento que se requieran respecto al Plan.

MARIO ALBERTO ROMERO ARISMENDY
Director General

Elaboró: María Angelica López Cuadros
Cargo: Profesional Especialista En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SST).

Revisó: Jaquín De Armas Montaño
Cargo: Subdirectora Administrativa Y Financiera

COPIA NO CONTROLADA
DIRECCIÓN: CARRERA 41 – CALLE 5B PARQUE
URBANIZACIÓN VILLA BOLÍVAR
TELÉFONO (+57) 663 10 62
EMAIL: PQRSD@IMDERVILLAVICENCIO.GOV.CO



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER

PROCESO ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO

Código: FR-ATH-15 Vigencia: 06/03/2020 Versión: 4 Página 1 de 1



Fecha de elaboración:

25 DE FEBRERO DE 2020

Actualización No.

Fecha de Actualización

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO



Dar cumplimiento a la normatividad legal aplicable a la entidad

METAS

Identificar a menos el 50% de los requisitos legales aplicables a la empresa

Identificar el 100% de los peligros presentes en la empresa

No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	CRONOGRAMA AÑO												OBSERVACIONES												
				Ene.		Feb.		Mar.		Abr.		May.		Jun.			Jul.		Ago.		Sep.		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
1	Formular el Plan Anual de Capacitaciones	Profesionales SST	POR DEFINIR																									
2	Ejecutar las capacitaciones del Plan vigente	Profesionales SST	POR DEFINIR		X																							
3	Formular y estandarizar el formato para la realización de la evaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) bajo el marco de la Resolución 0312 de 2019 o nomar que la modifique o sustituya	Profesionales SST	POR DEFINIR											X														
4	Realización de la evaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) bajo el marco de la Resolución 0312 de 2019 o nomar que la modifique o sustituya	Profesionales SST	POR DEFINIR											X														
5	Socializar los resultados con los Directivos del IMDER	Profesionales SST	POR DEFINIR											X														
6	Estandarizar la política de SG-SST	Profesionales SST	POR DEFINIR												X													
7	Socializar la política del SG-SST con todos los servidores públicos (funcionarios y contratistas)	Profesionales SST	POR DEFINIR												X													
8	Estandarizar los objetivos de SG-SST	Profesionales SST	POR DEFINIR													X												
9	Socializar los objetivos del SG-SST con todos los servidores públicos (funcionarios y contratistas)	Profesionales SST	POR DEFINIR													X												
10	Realización de inspecciones y entrevistas con el personal para identificar los peligros	Profesionales SST	POR DEFINIR											X														
11	documentación de la Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles de SST	Profesionales SST	POR DEFINIR											X														
12	Elaborar Plan de Trabajo Anual (Considerando los riesgos priorizados en la matriz de peligros y las actividades para implementación de sus respectivas medidas de prevención y control, las actividades de promoción y prevención y estilos de vida saludables identificadas y priorizadas en el diagnóstico de condiciones de salud; los cambios organizacionales planificados que se vayan a implementar en el periodo; los planes de mejora vigentes, la legislación vigente relativa a SST y las actividades para implementación de los Estándares Mínimos SG - SST)	Profesionales SST	POR DEFINIR																							X		
13	Socialización de la Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles para la SST y del Plan de trabajo anual en SST actualizados con todos los servidores públicos, (funcionarios y contratistas)	Profesionales SST	POR DEFINIR																								X	
14	Actualizar la conformación del Comité de convivencia laboral	Profesionales SST	POR DEFINIR												X													
15	Actualizar la conformación del COPASST	Profesionales SST	POR DEFINIR												X													
16	Actualización del Plan de Emergencias	Profesionales SST	POR DEFINIR																	X								
17	simulacro	Profesionales SST	POR DEFINIR																							X		
18	Revisión del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y Responsabilidades SST	Profesionales SST	POR DEFINIR													X												
19	Socialización del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y Responsabilidades SST	Profesionales SST	POR DEFINIR													X												


 IMDER Instituto Municipal de Deporte y Recreación	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER		
	PROCESO ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO		
	Código: FR-ATH-15 Vigencia: 06/03/2020 Versión: 4 Página 1 de 1		
Fecha de elaboración:	25 DE FEBRERO DE 2020	Actualización No.	Fecha de Actualización


PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO	
OBJETIVO	METAS
Dar cumplimiento a la normatividad legal aplicable a la entidad	Identificar a menos el 50% de los requisitos legales aplicables a la empresa Identificar el 100% de los peligros presentes en la empresa

No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	CRONOGRAMA AÑO												OBSERVACIONES												
				Ene.		Feb.		Mar.		Abr.		May.		Jun.			Jul.		Ago.		Sep.		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
20	Verificar Afiliaciones y pagos al Sistema de Riesgos Laborales de los servidores publicos (funcionarios y contratistas)	Profesionales SST	POR DEFINIR		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
21	Realizar actividad de relajación	POR DEFINIR	POR DEFINIR							X		X		X														
22	toma de tensión arterial	POR DEFINIR	POR DEFINIR											X														
23	Identificar los funcionarios y establecer el perfil sociodemográfico de los funcionarios	Profesionales SST	POR DEFINIR														X											
24	Realizar a los funcionarios los exámenes médicos ocupacionales	POR DEFINIR	POR DEFINIR																			X						
25	Actualización de fisiograma	Profesionales SST	POR DEFINIR														X											
26	Evaluar el riesgo psicosocial (Aplicación de batería)	POR DEFINIR	POR DEFINIR																			X						
27	Revisión del SG-SST	DIRECTIVOS	POR DEFINIR																							X		

Proyectado ■ Ejecutado ■

RECURSOS NECESARIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano: Gerente, líderes de proceso, trabajadores o personal externo (cuando se requiera) • Tecnológicos: Equipos de cómputo, impresoras, cámara fotográfica, fax, teléfonos y servicio de Internet. • Materiales y Logísticos: Elementos de oficina. • Medio Ambiente: Oficinas adecuadas y suficientes
----------------------------	---

Elaborado	Firma:	
	Nombre:	MARÍA ANGÉLICA LOPEZ CUADROS
	Cargo:	CONTRATISTA

Revisado y aprobado:	Firma:	
	Nombre:	JAZMIN DE ARMAS MONTAÑO
	Cargo:	Subdirectora Administrativa y Financiera