

**PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
VIGENCIA 2025.**

CANAL DE TELEVISION REGIONAL TEVEANDINA S.A.S.

Elaborado por:

Nancy Viviana Bustos Vásquez.

AREA DE TALENTO HUMANO Y SST

INTRODUCCIÓN.

En El Canal de Televisión Regional Teveandina S.A.S., entendemos que la seguridad y la salud de nuestros colaboradores son pilares fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de nuestra operación. En un entorno dinámico y creativo como el de la televisión, donde se combinan la producción, la transmisión y las actividades técnicas, es esencial establecer un marco sólido que garantice un ambiente laboral seguro y saludable para todos.

Este Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha diseñado con el objetivo de identificar, evaluar y mitigar riesgos asociados a nuestras actividades diarias. A través de políticas claras, procedimientos específicos y una capacitación constante, buscamos fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar integral de nuestros empleados, desde los equipos técnicos hasta el personal administrativo.

La participación activa y el compromiso de cada miembro del equipo son esenciales para lograr un entorno laboral seguro. Por ello, promoveremos la comunicación abierta sobre riesgos potenciales, así como la colaboración en la implementación de medidas preventivas. Asimismo, nos comprometemos a cumplir con las normativas vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional, adoptando prácticas que no solo cumplan con los requisitos legales, sino que también reflejen nuestro compromiso con la excelencia en todas nuestras operaciones.

A través de este plan, aspiramos a crear un espacio donde cada colaborador pueda desempeñar su labor con confianza, creatividad y tranquilidad, contribuyendo así a la misión de Teveandina S.A.S: informar, entretener y conectar a nuestra comunidad.

MARCO LEGAL.

| NORMA | TEMA | PROCESO RELACIONADO |
|-------------------------|--------------------------------------|--|
| Decreto 1072 de 2015 | Seguridad y Salud en el Trabajo | Establecimiento de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. |
| Resolución 0312 de 2019 | Estándares Mínimos del SG-SST | Implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). |
| Ley 1562 de 2012 | Riesgos Laborales | Modificación del sistema de riesgos laborales y fortalecimiento de la prevención de accidentes y enfermedades laborales. |
| Decreto 1295 de 1994 | Sistema General de Riesgos Laborales | Organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales. |
| Resolución 1111 de 2017 | Estándares Mínimos del SG-SST | Definición de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. |

ALCANCE.

El presente Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo abarca todas las áreas y actividades realizadas por El Canal de Televisión Regional Teveandina S.A.S., incluyendo la producción de contenidos, la transmisión en vivo, la gestión administrativa y las actividades técnicas relacionadas con el funcionamiento del canal. Se extiende a todos los colaboradores, independientemente de su cargo o función, así como a contratistas, proveedores y cualquier persona que ingrese a nuestras instalaciones.

Este plan contempla la identificación y evaluación de riesgos asociados a cada uno de los procesos operativos del canal, desde la manipulación de equipos técnicos hasta la realización de grabaciones en exteriores. Se establecerán protocolos específicos para cada área, asegurando que se implementen medidas preventivas adecuadas que minimicen la posibilidad de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Además, se promoverá la capacitación continua en temas de seguridad y salud para todos los empleados, garantizando que estén informados sobre los riesgos inherentes a sus funciones y sepan cómo actuar en caso de emergencia. El

alcance del plan incluye también la promoción del bienestar integral, fomentando hábitos saludables dentro y fuera del entorno laboral.

Finalmente, este plan será revisado y actualizado periódicamente para adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, asegurando así su efectividad y pertinencia en el contexto actual del canal. La participación activa de todos los colaboradores es fundamental para el éxito de esta iniciativa, creando un ambiente laboral donde la seguridad y la salud sean prioridad.

OBJETIVO GENERAL.

El objetivo general del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de El Canal de Televisión Regional Teveandina S.A.S. es establecer un marco integral que garantice un ambiente laboral seguro y saludable para todos los colaboradores, minimizando los riesgos asociados a las diversas actividades realizadas en el canal. A través de la implementación de políticas, procedimientos y prácticas adecuadas, buscamos prevenir accidentes y enfermedades laborales, asegurando así el bienestar físico y mental de cada miembro del equipo.

Este plan tiene como finalidad promover una cultura de seguridad que fomente la participación activa de todos los empleados en la identificación y gestión de riesgos, así como en la adopción de hábitos saludables dentro del entorno laboral. Al proporcionar capacitación continua y recursos necesarios, se pretende empoderar a los colaboradores para que actúen con responsabilidad y proactividad frente a situaciones que puedan comprometer su seguridad.

Además, el objetivo general incluye el cumplimiento riguroso de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud ocupacional, así como la mejora continua en nuestras prácticas laborales. Al crear un ambiente que priorice la salud y la seguridad, El Canal de Televisión Regional Teveandina S.A.S. no solo protege a su personal, sino que también refuerza su compromiso con la excelencia en el servicio que ofrece a la comunidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- **Identificación y Evaluación de Riesgos:**
Realizar un análisis detallado de los riesgos laborales asociados a cada área y actividad del canal, estableciendo un registro que permita priorizar acciones preventivas y correctivas en función de la gravedad y frecuencia de los riesgos identificados.
- **Desarrollo de Protocolos de Seguridad:**
Elaborar e implementar protocolos específicos para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, que incluyan procedimientos claros para la manipulación de equipos técnicos, la realización de grabaciones en exteriores y la gestión de emergencias.
- **Capacitación y Concienciación:**
Diseñar un programa continuo de capacitación en seguridad y salud laboral que fomente la concienciación entre los colaboradores sobre la importancia de adoptar prácticas seguras, así como el manejo adecuado de situaciones de riesgo.
- **Promoción del Bienestar Integral:**
Implementar iniciativas que promuevan hábitos saludables entre los empleados, como programas de ergonomía, actividades físicas y campañas sobre salud mental, contribuyendo así al bienestar integral del equipo.
- **Monitoreo y Seguimiento:**
Establecer un sistema de monitoreo y seguimiento para evaluar la efectividad del plan, con indicadores claros que permitan medir el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud, así como la satisfacción del personal con respecto a las medidas implementadas.
- **Cumplimiento Normativo:**
Asegurar el cumplimiento riguroso de las normativas legales vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional, realizando auditorías internas periódicas que verifiquen la correcta aplicación del plan y su alineación con las regulaciones pertinentes.
- **Fomento a la Participación Activa:**
Crear canales efectivos para que los colaboradores puedan reportar riesgos, sugerencias o incidentes relacionados con la seguridad laboral,

promoviendo una cultura organizacional donde todos se sientan responsables por su propia seguridad y la de sus compañeros.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

- **Integración de la Seguridad en la Cultura Organizacional:**
Fomentar una cultura organizacional que integre la seguridad y salud en todos los procesos y actividades del canal, asegurando que cada colaborador adopte la responsabilidad personal sobre su propia seguridad y la de sus compañeros.
- **Mejora Continua del Sistema de Gestión:**
Implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se base en la mejora continua, evaluando periódicamente las políticas y procedimientos existentes para adaptarlos a las nuevas realidades y necesidades del entorno laboral.
- **Fortalecimiento de Capacidades del Personal:**
Desarrollar programas de capacitación integral para todos los empleados, con el objetivo de aumentar el conocimiento y las habilidades en materia de seguridad, promoviendo prácticas seguras y responsables en sus funciones diarias.
- **Prevención Proactiva de Riesgos:**
Establecer un enfoque proactivo para la identificación y mitigación de riesgos laborales mediante la realización regular de auditorías, inspecciones y análisis de incidentes, lo que permitirá anticiparse a posibles situaciones peligrosas.
- **Promoción del Bienestar Emocional y Físico:**
Crear un ambiente laboral que priorice no solo la seguridad física, sino también el bienestar emocional de los colaboradores, implementando programas que incluyan apoyo psicológico, gestión del estrés y promoción de hábitos saludables.
- **Cumplimiento Normativo y Mejores Prácticas:**
Asegurar el cumplimiento estricto de las normativas vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional, alineando las prácticas del canal con las mejores prácticas del sector para garantizar un entorno laboral seguro.
- **Establecimiento de Canales Efectivos de Comunicación:**
Crear canales efectivos y accesibles para la comunicación sobre temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, donde los empleados

puedan expresar inquietudes, reportar incidentes o sugerir mejoras sin temor a represalias.

1. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA.

A partir de esta evaluación, se establecen objetivos estratégicos claros y medibles que guiarán todas las acciones a implementar. Estos objetivos están alineados con la misión y visión del canal, asegurando que la gestión de la seguridad y salud se convierta en un componente esencial de la cultura organizacional. La capacitación continua del personal en temas de seguridad es un pilar fundamental; por ello, se diseñarán programas formativos adaptados a las diferentes funciones y niveles dentro del canal, fomentando una mayor conciencia sobre prácticas seguras y prevención de riesgos.

La implementación del plan se llevará a cabo mediante un enfoque participativo, donde todos los colaboradores serán involucrados en la identificación de riesgos y en la propuesta de soluciones, promoviendo así una cultura de responsabilidad compartida. Se establecerán canales de comunicación efectivos que faciliten el reporte de incidentes, sugerencias y preocupaciones relacionadas con la seguridad laboral. Esto no solo empodera a los empleados, sino que también crea un espacio donde se valoran sus opiniones y se actúa en consecuencia.

Finalmente, la gestión estratégica incluirá un sistema de monitoreo y evaluación continuo que permita medir el progreso hacia los objetivos establecidos. Esto incluye auditorías internas periódicas y análisis de indicadores clave que proporcionen información valiosa sobre la efectividad de las acciones implementadas. Con este enfoque proactivo y sistemático, El Canal de Televisión Regional Teveandina S.A.S. busca consolidar un entorno laboral seguro y saludable, garantizando así la protección del capital humano mientras se fomenta una cultura organizacional orientada al bienestar integral.

2. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD.

El Canal de Televisión Regional TEVEANDINA S.A.S., conocido como CANAL TRECE, se erige como un referente en la producción de contenidos audiovisuales en el ámbito regional colombiano. Este canal, que es propiedad del Gobierno Nacional de Colombia, se distingue por su enfoque en la creación de producciones propias que abarcan una amplia variedad de formatos, incluyendo programas informativos, series, documentales, cápsulas y comerciales. Su compromiso con la calidad y la relevancia de su contenido le ha permitido mantener una conexión significativa con su audiencia.

Además de su programación tradicional, CANAL TRECE ha sabido adaptarse a las nuevas tendencias del consumo audiovisual al establecer una sólida presencia en plataformas digitales. Esta estrategia no solo amplía su alcance, sino que también le permite interactuar de manera más dinámica con su público. La creatividad e innovación son pilares fundamentales en la producción digital del canal, lo que le ha permitido destacar en un entorno cada vez más competitivo y diverso.

La capacidad del canal para producir eventos BTL (Below The Line) también merece atención. A través del diseño y producción de eventos, CANAL TRECE no solo diversifica su oferta, sino que también fortalece su vínculo con la comunidad y crea oportunidades para la promoción de sus contenidos. Estos eventos se convierten en espacios donde la audiencia puede experimentar de manera directa y vivencial las propuestas del canal.

En términos de recursos humanos, la planta laboral de CANAL TRECE está conformada por veintitrés (23) trabajadores, veintidós (22) de los cuales son servidores públicos, uno (1) de libre nombramiento y remoción, se cuenta con un (1) practicante Sena y prestadores de servicios (contratistas), teniendo este tipo de contratación el más alto nivel. Este equipo multidisciplinario es fundamental para el desarrollo y ejecución de todas las iniciativas del canal. La diversidad de talentos y habilidades dentro del equipo no solo potencia la calidad del contenido producido, sino que también fomenta un ambiente creativo e innovador que refleja los valores del canal.

En conclusión, el Canal de Televisión Regional TEVEANDINA S.A.S. - CANAL TRECE se posiciona como un actor clave en el panorama mediático colombiano. Su enfoque en la producción propia, su adaptabilidad a plataformas digitales y su capacidad para realizar eventos BTL son testimonio de una organización comprometida con el desarrollo cultural y social de su región. Con un equipo talentoso y una visión clara hacia el futuro, el canal continúa consolidándose como una fuente valiosa de información y entretenimiento para sus espectadores.

3. AFILIACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

Canal Trece cuenta con afiliaciones a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) Positiva, que incluye a todos los trabajadores de planta. Es importante resaltar que los contratistas también deben estar afiliados a una ARL de su elección. Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se lleva a cabo la afiliación y verificación de las ARL correspondientes para asegurar que todos los empleados, ya sean de planta o contratistas, cuenten con la protección necesaria.

Durante el año 2024, se evidenció que la ARL con mayor porcentaje de afiliación fue Positiva, seguida por Colmena y Sura. Las demás ARL fueron elegidas según el criterio y decisión individual de los contratistas, lo que refleja una diversidad en la elección de cobertura de riesgos laborales.

Además, en el transcurso del 2024, se llevaron a cabo diversas actividades de capacitación en colaboración con ARL Positiva y ARL Colmena. Estas capacitaciones se diseñaron para abordar las necesidades específicas del personal, centrándose en aquellas áreas con mayor riesgo identificadas a través de un análisis exhaustivo. Estas iniciativas no solo buscan mitigar riesgos, sino que también tienen como objetivo informar y capacitar al personal en general sobre prácticas seguras y prevención de accidentes laborales.

De este modo, Canal Trece reafirma su compromiso con la seguridad y bienestar de todos sus colaboradores al proporcionarles las herramientas necesarias para enfrentar situaciones de riesgo en el entorno laboral.

4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.

TEVEANDINA S.A.S. ha implementado durante varios años la plataforma digital Moodle, una herramienta que permite llevar a cabo procesos de capacitación de manera eficiente y en tiempo real. Esta plataforma facilita el conocimiento, aprendizaje, respuesta, evaluación y certificación de los cursos realizados, lo que garantiza un seguimiento adecuado del progreso de cada participante.

Una de las principales aplicaciones de Moodle es la inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo para Canal. Esta inducción es un requisito fundamental que asegura que todo el personal, incluyendo trabajadores de planta, contratistas y practicantes, comprenda y conozcan las normativas y procedimientos necesarios para mantener un ambiente laboral seguro.

La utilización de Moodle no solo optimiza el proceso de capacitación, sino que también promueve un aprendizaje interactivo y accesible. Los participantes

pueden acceder a los materiales de estudio desde cualquier lugar y en cualquier momento, lo que fomenta un mayor compromiso con su formación.

En conclusión, la implementación de la plataforma Moodle en TEVEANDINA S.A.S. refuerza el compromiso de la empresa con la formación continua y la seguridad laboral, asegurando que todos los colaboradores estén debidamente capacitados para enfrentar los desafíos del entorno laboral.

5. PLAN DE DASARROLLO Y ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Los programas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de TEVEANDINA S.A.S. están diseñados para abordar las actividades de gestión de la salud, así como la gestión de riesgos, amenazas y vulnerabilidades. El objetivo principal de estos programas es mejorar las condiciones de salud y bienestar de todos los colaboradores de la empresa.

El SG-SST promueve y mantiene el bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones. Para lograrlo, se establecen medidas preventivas y de control que buscan minimizar los peligros asociados al trabajo, con el fin de evitar accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Dentro de este marco, los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) desempeñan un papel crucial. Estos programas permiten la recolección sistemática y continua de información sobre la salud de los colaboradores, lo que facilita la identificación, cuantificación, monitoreo e intervención en relación con los factores de riesgo a los que están expuestos. La implementación y actualización de estos programas ha sido llevada a cabo por contratistas profesionales en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), en colaboración con el área de Gestión del Talento Humano y los profesionales de la salud de la IPS proveedora de servicios.

Para dar continuidad a la implementación de los PVE, se han desarrollado diversas actividades enfocadas en diferentes tipos de riesgos:

- **Riesgo biomecánico:** Se realizarán pausas activas cada 15 días (tanto presenciales como virtuales) para abordar aspectos osteomusculares. Además, se llevarán a cabo estudios ergonómicos en los puestos de trabajo para aquellos servidores públicos que ingresan a la entidad.
- **Riesgo psicosocial:** Se ofrecerán talleres preventivos en salud mental, así como seguimientos personalizados para aquellos colaboradores identificados como población en alto riesgo.

- **Riesgo cardiovascular:** En febrero se llevará a cabo una jornada destinada a exámenes médicos periódicos ocupacionales. Esta iniciativa busca identificar y dar seguimiento a los colaboradores incluidos en este programa, asegurando un control efectivo sobre su salud cardiovascular.

- **Riesgo visual:** Se realizarán exámenes periódicos ocupacionales, y se hará un seguimiento especial a aquellos colaboradores que presentan condiciones específicas según el informe de salud.

En cuanto a la gestión de riesgos, amenazas y vulnerabilidades, se asegura que todos los documentos estén actualizados conforme a la normativa vigente y se implementen mejoras continuas en el SG-SST. Este enfoque integral no solo cumple con las obligaciones legales, sino que también refuerza el compromiso de TEVEANDINA S.A.S. con la salud y el bienestar de sus colaboradores, creando un ambiente laboral más seguro y saludable.

5.1. DIMENSIÓN EN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN.

La dimensión de promoción y prevención es fundamental en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de TEVEANDINA S.A.S., ya que busca garantizar un entorno laboral saludable y seguro para todos los colaboradores. Esta dimensión se basa en la premisa de que la salud no solo se define por la ausencia de enfermedades, sino también por un estado completo de bienestar físico, mental y social.

- Promoción de la Salud.

La promoción de la salud implica acciones proactivas que fomentan un estilo de vida saludable entre los trabajadores. A través de campañas educativas, talleres y actividades recreativas, se busca empoderar a los colaboradores para que adopten hábitos saludables que prevengan enfermedades. Esta estrategia no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también contribuye a crear una cultura organizacional orientada hacia el bienestar integral.

- Prevención de Riesgos.

Por otro lado, la prevención se centra en identificar y minimizar los riesgos asociados al trabajo. Implementar medidas preventivas es crucial para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales. Esto incluye la realización de evaluaciones periódicas del entorno laboral, capacitaciones sobre seguridad y salud, así como el establecimiento de protocolos claros para manejar situaciones de riesgo. La inversión en prevención es una estrategia rentable a largo plazo, ya que reduce costos asociados a accidentes y ausentismo laboral.

- Intervención Integral.

La combinación de promoción y prevención permite una intervención integral. Mientras que la promoción se enfoca en mejorar la calidad de vida y bienestar general del personal, la prevención aborda directamente los factores específicos que pueden comprometer su salud física y mental. Este enfoque holístico es esencial para asegurar una fuerza laboral comprometida, motivada y productiva.

- Impacto Positivo en la Organización.

Implementar esta dimensión dentro del Plan Anual de Trabajo no solo mejora las condiciones laborales, sino que también tiene un impacto positivo en el clima organizacional. Colaboradores sanos y satisfechos son más propensos a ser productivos, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional. Además, al fomentar un ambiente seguro y saludable, TEVEANDINA S.A.S. se posiciona como una empresa responsable que valora el bienestar de su equipo humano.

- Conclusión.

En conclusión, la inclusión de la dimensión en promoción y prevención dentro del Plan Anual de Trabajo SST es esencial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable en TEVEANDINA S.A.S. Al priorizar estas acciones, no solo se protege la salud física y mental de los colaboradores, sino que también se fortalece el compromiso organizacional hacia un desarrollo sostenible y responsable.

5.1.1. ACTIVIDADES EN SALUD.

Los programas de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en TEVEANDINA S.A.S. están diseñados para abordar de manera integral la gestión de la salud de nuestros colaboradores. Estos programas se enmarcan dentro de las actividades de gestión de la salud, así como en la valoración y análisis de vulnerabilidad ante los riesgos y amenazas existentes en el entorno laboral.

El propósito fundamental de estos programas es mejorar las condiciones de salud y bienestar de todos los colaboradores, promoviendo no solo su bienestar físico, sino también su salud mental y social. En este sentido, se busca establecer un ambiente laboral seguro y saludable que fomente el desarrollo integral del personal.

Para lograr estos objetivos, es esencial implementar medidas efectivas de prevención y control que aborden los peligros asociados a cada actividad laboral. Estas medidas no solo están orientadas a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sino que también buscan crear una cultura de seguridad que involucre a todos los colaboradores en la identificación y mitigación de riesgos.

Al promover un entorno laboral saludable, TEVEANDINA S.A.S. no solo cumple con las normativas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino que también contribuye al aumento de la productividad y satisfacción laboral. Un equipo saludable es un equipo motivado, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional.

En conclusión, los programas SG-SST son una inversión fundamental en el capital humano de TEVEANDINA S.A.S., asegurando que cada colaborador cuente con las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones con seguridad y bienestar.

En la vigencia 2025, se contempla la realización de diversas actividades orientadas a la prevención y control de los riesgos identificados como prioritarios dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estas actividades son fundamentales para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los colaboradores de TEVEANDINA S.A.S.

Las actividades programadas incluyen:

- **Programación de exámenes médicos:**

Es una estrategia clave para promover la salud y el bienestar de los empleados, ya que permite la detección temprana de problemas de salud, lo que contribuye a un ambiente laboral más seguro y productivo. Al establecer un calendario regular para estos exámenes, se asegura el cumplimiento normativo y se fomenta una cultura organizacional que prioriza la prevención de riesgos laborales. Los beneficios incluyen una mejora en el clima laboral, mayor satisfacción y motivación de los empleados, así como una reducción en el ausentismo por enfermedades, lo que se traduce en un aumento de la productividad general de la empresa.

- **Plan de pausas activas:**

La implementación de un plan de pausas activas es fundamental para mejorar la salud física y mental de los empleados, ya que estas pausas programadas permiten realizar ejercicios breves que ayudan a reducir el estrés, mejorar la concentración y prevenir lesiones musculoesqueléticas asociadas a largas jornadas laborales. Para ejecutarlo, se puede establecer un cronograma diario que incluya sesiones cortas de actividad física, guiadas por un instructor o mediante videos, y fomentar la participación a través de incentivos o competencias amigables. Los beneficios son múltiples: aumento en la productividad, mejora en el clima laboral, reducción del ausentismo y un mayor compromiso de los empleados con su bienestar, lo que repercute positivamente en el rendimiento organizacional.

- **Afiliaciones al Sistema de Seguridad Social:**
Es esencial para garantizar la protección de los empleados en caso de enfermedad, accidente, maternidad o jubilación, lo que contribuye a su bienestar y tranquilidad laboral. Para ejecutar este proceso, es fundamental que la empresa establezca un procedimiento claro para inscribir a todos los trabajadores desde su ingreso, asegurando que se cumplan con todos los requisitos legales y se mantenga actualizada la información de cada empleado. Los beneficios de esta afiliación son significativos; no solo se protege la salud y los derechos laborales de los empleados, sino que también se mejora el compromiso y la lealtad hacia la empresa, al ofrecerles un respaldo en momentos críticos, lo que a su vez puede resultar en un ambiente laboral más estable y productivo

- **Revisión y/o actualización de la metodología para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos:**
Es crucial para mantener un entorno laboral seguro y saludable, ya que permite adaptarse a los cambios en las condiciones de trabajo, la tecnología y las normativas vigentes. Para llevar a cabo este proceso, se puede formar un equipo multidisciplinario que analice la metodología actual, recopile datos sobre incidentes y realice auditorías periódicas, asegurando la participación activa de los empleados en la identificación de peligros. Los beneficios de esta actualización son amplios: se mejora la capacidad de anticiparse a riesgos potenciales, se optimizan las medidas preventivas, se fomenta una cultura de seguridad entre los trabajadores y se minimizan los accidentes laborales, lo que resulta en una mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

- **Responsabilidades en el SST para funcionarios y contratistas:**
Establecer responsabilidades claras en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para funcionarios y contratistas es fundamental para asegurar un entorno laboral seguro y eficiente, ya que cada individuo debe conocer su papel en la promoción de la salud y la prevención de riesgos. Para ejecutar esto, se pueden desarrollar políticas y procedimientos específicos que definan las obligaciones de cada grupo, complementados con capacitaciones regulares que aseguren la comprensión y el cumplimiento de dichas responsabilidades. Los beneficios de esta claridad en las responsabilidades incluyen una mayor cohesión en el equipo, disminución de incidentes laborales, mejora en la comunicación sobre temas de seguridad y salud, y un ambiente de trabajo más comprometido y

proactivo hacia el bienestar general, lo que se traduce en una mayor productividad y satisfacción laboral.

- **Plan de emergencias:**

Es esencial para garantizar la seguridad de los empleados y la continuidad operativa de una organización frente a situaciones imprevistas, como incendios, terremotos o accidentes laborales. Para ejecutarlo, se debe realizar un diagnóstico de riesgos que identifique las posibles emergencias, seguido de la elaboración de protocolos claros y accesibles, capacitación del personal en procedimientos de evacuación y primeros auxilios, así como simulacros regulares para asegurar que todos estén familiarizados con el plan. Los beneficios son significativos: se minimizan los daños materiales y humanos, se aumenta la confianza de los empleados en la capacidad de la empresa para manejar crisis, se mejora el clima laboral y se protege la reputación organizacional, lo que contribuye a un entorno más seguro y productivo.

- **Divulgación del plan de emergencias:**

Esencial para garantizar que todos los empleados conozcan los procedimientos a seguir en situaciones de crisis, lo que contribuye a la seguridad general de la organización. Para ejecutar esta divulgación, se pueden implementar talleres de capacitación, distribuir manuales o guías informativas y realizar simulacros regulares que permitan a los trabajadores practicar las acciones necesarias en caso de una emergencia. Además, es fundamental utilizar canales de comunicación efectivos, como correos electrónicos, boletines internos y reuniones periódicas, para mantener la información actualizada y accesible. Los beneficios de una divulgación eficaz incluyen una mayor preparación y confianza entre los empleados, una respuesta más rápida y coordinada ante emergencias, la disminución del riesgo de lesiones y daños materiales, y la creación de un ambiente laboral donde la seguridad es prioritaria, lo que también mejora la moral y el compromiso del equipo.

- **Custodia de Historias clínicas:**

Fundamental para garantizar la privacidad y la confidencialidad de la información médica de los pacientes, así como para asegurar la integridad de los datos que son vitales para su atención y tratamiento. Para ejecutar este proceso, se deben establecer protocolos rigurosos que incluyan el almacenamiento seguro de las historias clínicas, ya sea en formato físico en archivos protegidos o en formato digital con sistemas de encriptación y acceso restringido solo a personal autorizado. Además, es esencial capacitar al personal sobre la importancia de la confidencialidad y las

normativas legales relacionadas con la protección de datos. Los beneficios de una adecuada custodia incluyen la protección de los derechos del paciente, el cumplimiento de regulaciones legales, la prevención de posibles demandas por violación de privacidad y el fortalecimiento de la confianza del paciente en el sistema de salud, lo que se traduce en una mejor relación médico-paciente y una atención más efectiva.

- **Programa de estilos de vida saludables:**

Esencial para promover el bienestar físico y mental de los empleados, ya que fomenta hábitos que previenen enfermedades y mejoran la calidad de vida. Para ejecutar este programa, se pueden implementar actividades como talleres de nutrición, clases de ejercicio, charlas sobre manejo del estrés y campañas de concientización sobre la importancia del sueño y la hidratación. Además, se pueden ofrecer incentivos para aquellos que participen activamente, como descuentos en gimnasios o recompensas por alcanzar metas de salud. Los beneficios son numerosos: se reduce el ausentismo laboral, se mejora la productividad y el clima organizacional, se disminuyen los costos en atención médica y se promueve una cultura organizacional centrada en el bienestar, lo que resulta en empleados más felices y comprometidos con su trabajo.

- **Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Es una herramienta crucial para establecer normas claras y procedimientos que garanticen un ambiente laboral seguro y saludable, protegiendo tanto a los empleados como a la organización. Para ejecutarlo, es necesario realizar un diagnóstico de riesgos en el lugar de trabajo, seguido de la elaboración de contenido específico que aborde las normativas legales, medidas preventivas y protocolos de actuación ante emergencias, asegurando que el manual esté disponible en formatos accesibles para todos los trabajadores. Además, se deben llevar a cabo capacitaciones regulares para asegurar que todos comprendan y apliquen las directrices establecidas. Los beneficios de contar con un manual bien estructurado incluyen la reducción de accidentes laborales, el aumento de la moral y el compromiso del personal, la mejora en la eficiencia operativa y el cumplimiento de las regulaciones legales, lo que a su vez fortalece la reputación de la empresa como un lugar seguro para trabajar.

- **Formatos de registro de inspecciones de seguridad:**

Son herramientas esenciales para sistematizar y documentar las evaluaciones periódicas de las condiciones laborales, asegurando que se identifiquen y aborden los riesgos potenciales en el entorno de trabajo. Para ejecutar esta práctica, se debe diseñar un formato claro y conciso que incluya aspectos clave a evaluar, como el estado de equipos, la

señalización de seguridad y las condiciones generales del lugar, además de establecer un cronograma regular para realizar estas inspecciones. Es fundamental capacitar al personal encargado en la correcta utilización de estos formatos y en la importancia de la detección temprana de problemas. Los beneficios incluyen la mejora continua en las condiciones de seguridad, la reducción de accidentes y lesiones, el cumplimiento normativo y la creación de un ambiente laboral más seguro, lo que contribuye a aumentar la confianza y satisfacción de los empleados.

- **Simulacro de Evacuación:**

Es una práctica crucial para preparar a los empleados ante situaciones de emergencia, asegurando que conozcan los procedimientos y rutas de escape en caso de un evento crítico. Para ejecutarlo, se debe planificar con anticipación, estableciendo un cronograma que contemple la participación de todos los empleados y la coordinación con los servicios de emergencia locales. Es esencial comunicar claramente el propósito del simulacro y realizar capacitaciones previas sobre cómo actuar durante una evacuación. Durante el simulacro, se debe observar el comportamiento de los participantes y evaluar la efectividad del plan de evacuación. Los beneficios de llevar a cabo simulacros incluyen la familiarización del personal con las rutas de escape, la identificación de posibles áreas de mejora en el plan de emergencias, el fortalecimiento del trabajo en equipo y la reducción del pánico y confusión en situaciones reales, lo que en última instancia contribuye a salvar vidas.

- **Análisis de Vulnerabilidad de la entidad:**

Proceso fundamental para identificar y evaluar las debilidades que podrían ser explotadas por amenazas internas o externas, garantizando así la protección de sus activos y operaciones. Para llevar a cabo este análisis, se debe realizar una revisión exhaustiva de los sistemas, procesos y recursos, utilizando herramientas como auditorías, encuestas y entrevistas con el personal clave. Es esencial involucrar a diferentes departamentos para obtener una visión integral y precisa de las vulnerabilidades existentes. Los beneficios de realizar un análisis de vulnerabilidad incluyen la priorización de recursos para mitigar riesgos, la mejora en la toma de decisiones estratégicas, el fortalecimiento de las políticas de seguridad y la creación de un ambiente más seguro para empleados y clientes, lo que también puede mejorar la reputación de la entidad al demostrar su compromiso con la seguridad y la gestión del riesgo.

- **Perfiles de los cargos:**

Herramientas clave en la gestión del talento humano, ya que definen claramente las competencias, responsabilidades y requisitos necesarios

para cada puesto dentro de una organización. Para ejecutarlos, se debe realizar un análisis detallado de cada puesto, involucrando a supervisores y empleados para identificar las habilidades técnicas y blandas requeridas, así como las expectativas y objetivos asociados. Esto puede incluir la elaboración de descripciones de funciones, especificaciones de habilidades y criterios de evaluación del desempeño. Los beneficios de contar con perfiles de cargos bien definidos incluyen una mejor selección y capacitación del personal, la alineación de los objetivos individuales con los de la organización, la mejora en la evaluación del desempeño y el desarrollo de planes de carrera más efectivos, lo que a su vez contribuye a un ambiente laboral más motivador y productivo.

- **Programa Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Psicosocial:**

Fundamental para identificar, analizar y prevenir factores que pueden afectar la salud mental y emocional de los empleados en el entorno laboral. Para ejecutarlo, se debe establecer un marco de trabajo que incluya la recolección de datos a través de encuestas, entrevistas y grupos focales, así como la implementación de indicadores que permitan monitorear el bienestar psicosocial. Es crucial capacitar al personal encargado en la interpretación de los datos y en la creación de intervenciones adecuadas para abordar los riesgos identificados. Los beneficios de este programa incluyen la detección temprana de problemas relacionados con el estrés laboral, el acoso o la falta de apoyo social, lo que permite implementar medidas correctivas a tiempo; además, contribuye a mejorar el clima organizacional, aumentar la satisfacción laboral y reducir el ausentismo y la rotación de personal, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

- **Batería de instrumentos para la evaluación del Riesgo Psicosocial:**

Herramienta esencial para medir y analizar los factores que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores en una organización. Para ejecutarla, es necesario seleccionar diversos métodos de evaluación, como cuestionarios, entrevistas y escalas de medición, que aborden aspectos como el estrés laboral, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y el ambiente organizacional. La implementación debe incluir la capacitación del personal encargado en la aplicación y análisis de estos instrumentos, así como garantizar la confidencialidad y el bienestar de los empleados durante el proceso. Los beneficios de contar con una batería de instrumentos incluyen la identificación precisa de riesgos psicosociales, lo que permite desarrollar intervenciones específicas para mitigar estos problemas; además, favorece un ambiente laboral más saludable al promover el bienestar emocional, mejorar la satisfacción y el compromiso

del personal, y reducir el ausentismo y los conflictos laborales, contribuyendo así a una mayor productividad organizacional.

- **Adquisición de elementos para primeros auxilios:**

Crucial para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados en cualquier organización, ya que permite una respuesta inmediata ante emergencias médicas. Para ejecutar este proceso, se debe realizar una evaluación de las necesidades específicas del entorno laboral, considerando factores como el número de empleados, el tipo de actividades realizadas y los riesgos asociados. Luego, se debe elaborar una lista de suministros esenciales, como vendajes, desinfectantes, medicamentos básicos y equipos como desfibriladores automáticos, y establecer un presupuesto para su compra. Además, es fundamental capacitar al personal en el uso adecuado de estos elementos y en técnicas básicas de primeros auxilios. Los beneficios de contar con un kit de primeros auxilios completo incluyen la reducción del tiempo de respuesta ante lesiones o emergencias, lo que puede salvar vidas; la creación de un ambiente laboral más seguro y confiable; y el aumento en la confianza y satisfacción del personal al saber que están protegidos ante posibles incidentes.

- **Registro y análisis de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (cuando se requiera):**

Proceso fundamental para identificar patrones, causas y áreas de mejora en la seguridad laboral. Para ejecutarlo, se debe establecer un sistema sistemático de recopilación de datos que incluya información detallada sobre cada incidente, como la naturaleza del accidente, las circunstancias que lo rodearon, las lesiones sufridas y cualquier medida correctiva implementada. Este registro debe ser revisado periódicamente para realizar un análisis exhaustivo que permita identificar tendencias o factores recurrentes que puedan ser abordados mediante la implementación de políticas y prácticas preventivas. Los beneficios de llevar a cabo este proceso incluyen la reducción de la frecuencia y gravedad de accidentes laborales, la mejora continua en las condiciones de trabajo, el cumplimiento de normativas legales y el fomento de una cultura de seguridad dentro de la organización, lo que a su vez contribuye a aumentar la moral del personal y reducir costos asociados a ausencias y compensaciones.

- **Estructuración y divulgación de lecciones aprendidas de accidentes e incidentes de trabajo (cuando se requiera):**

sencial para fomentar una cultura de seguridad proactiva dentro de una organización. Para ejecutar este proceso, es necesario crear un sistema

que recoja y documente de manera sistemática los detalles de cada incidente, así como las causas subyacentes y las medidas correctivas implementadas. Luego, estas lecciones deben ser analizadas y sintetizadas en un formato claro y accesible, como informes, presentaciones o sesiones de capacitación, para que todos los empleados puedan beneficiarse de esta información. La divulgación puede incluir reuniones periódicas, boletines internos o plataformas digitales donde se compartan estos aprendizajes. Los beneficios de esta práctica son significativos: no solo se reduce la probabilidad de que ocurran incidentes similares en el futuro, sino que también se mejora la conciencia y preparación del personal ante situaciones de riesgo, se promueve la comunicación abierta sobre seguridad y se fortalece el compromiso organizacional hacia un entorno laboral más seguro y saludable.

- **Divulgación de las recomendaciones médicas provenientes de exámenes ocupacionales o generales (cuando se requiera):**

Es crucial para garantizar que los empleados comprendan y sigan las indicaciones que promueven su salud y bienestar en el trabajo. Para ejecutar este proceso, se debe establecer un protocolo claro que incluya la comunicación efectiva de los resultados de los exámenes a los trabajadores, asegurando que reciban información comprensible sobre cualquier hallazgo médico y las recomendaciones pertinentes. Esto puede realizarse a través de reuniones informativas, correos electrónicos o sesiones individuales con profesionales de salud ocupacional, quienes deben estar capacitados para explicar las recomendaciones de manera accesible. Los beneficios de esta divulgación son múltiples: fomenta la adherencia a las pautas médicas, lo que puede prevenir enfermedades o complicaciones; mejora la salud general de los trabajadores, aumentando su productividad y satisfacción; y crea un ambiente laboral donde se valora el cuidado de la salud, promoviendo una cultura organizacional más responsable y consciente del bienestar integral del personal.

- **Encuesta sociodemográfica de la entidad:**

Fundamental para obtener información valiosa sobre las características de la fuerza laboral, lo que permite diseñar políticas y programas más efectivos y adaptados a las necesidades de los empleados. Para ejecutar esta encuesta, se debe desarrollar un cuestionario que incluya preguntas sobre edad, género, nivel educativo, estado civil, experiencia laboral y otros factores relevantes. Esta encuesta puede ser administrada de manera anónima, ya sea en formato digital o impreso, para garantizar la privacidad de los participantes y fomentar una mayor participación. Los beneficios de llevar a cabo esta encuesta son significativos: proporciona datos que permiten identificar tendencias y necesidades específicas dentro de la

organización, facilitando la creación de programas de capacitación, bienestar y diversidad; mejora la toma de decisiones informadas sobre recursos humanos; y contribuye a un ambiente laboral inclusivo y equitativo, donde cada empleado se sienta valorado y comprendido.

- **Informe de condiciones de salud:**

El informe de condiciones de salud es una herramienta esencial para evaluar y monitorear el estado de salud general de los empleados dentro de una organización, lo que permite identificar áreas de riesgo y promover un ambiente laboral saludable. Para ejecutar este informe, se deben recopilar datos a través de exámenes médicos periódicos, encuestas de salud y registros de ausencias por enfermedad, asegurando la confidencialidad y el consentimiento de los trabajadores. Posteriormente, estos datos se analizan y se presentan en un informe claro que incluya estadísticas sobre las condiciones de salud más comunes, factores de riesgo identificados y recomendaciones para mejorar el bienestar general. Los beneficios de contar con este informe son múltiples: permite a la organización implementar medidas preventivas y programas de salud específicos, mejora la calidad de vida laboral, reduce costos asociados a enfermedades y ausencias laborales, y fomenta una cultura organizacional que prioriza la salud y el bienestar del personal, lo que puede aumentar la satisfacción y productividad en el trabajo.

6. CRONOGRAMA.

| Tr-ce PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - 2025 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| ID | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | RECURSO | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | TOTALES |
| 1 | Evaluación del SGSST según Res. 0312 de 2019 | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | P | 1 |
| 2 | Revisión y/o actualización de políticas relacionadas con SST y ambiente | Encargado SGSST | Profesional SST | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 3 | Divulgación de políticas relacionadas con SST y ambiente | Comunicaciones / Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | | | | | P | | | | | 2 |
| 4 | Revisión y/o actualización de los objetivos del SGSST | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | P | | | | | 2 |
| 5 | Medición de objetivos del SGSST | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 |
| 6 | Elaboración del Plan de Trabajo Anual en SST | Encargado SGSST | Profesional SST | P | | | | | | | | | | | | 1 |
| 7 | Revisión y/o actualización del sistema de archivo y retención documental del SGSST | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 |
| 8 | Revisión y/o actualización del Programa de Pausas Activas | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 |
| 9 | Revisión de soporte de afiliación a Seguridad Social (EPS, AFP, ARL) independiente del tipo de vinculación | Área Jurídica / Talento humano / Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 |
| 10 | Revisión y/o actualización de la metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 |
| 11 | Presentación, aprobación y ejecución del presupuesto para el año 2025 | Encargado SGSST | Profesional SST | P | | | | | | | | | | | | 1 |
| 12 | Revisión y/o actualización de las responsabilidades en SST para funcionarios y contratistas | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | | | | | | | | | | | 2 |
| 13 | Revisión de la documentación del responsable del SGSST | Área Jurídica | Profesional SST | P | | | | | | | | | | | | 1 |
| 14 | Revisión y/o actualización del Programa de Inducción, Capacitación y Entrenamiento | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | | | | | | | | | | | 2 |
| 15 | Revisión y/o actualización del Plan de Emergencias | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 2 |
| 16 | Divulgación del Plan de Emergencias | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 3 |
| 17 | Revisión de custodia de las historias clínicas ocupacionales a cargo de los centros médicos que practican las evaluaciones médicas ocupacionales | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 |
| 18 | Revisión y/o actualización del Programa de Seguridad Vial | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 |
| 19 | Revisión y/o actualización del Procedimiento para la Gestión del Cambio | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 |
| 20 | Verificación de los soportes de entrega y reposición de dotación y EPP | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 |
| 21 | Revisión y/o actualización del Programa de Protección Contra Caídas | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 |
| 22 | Validación del cumplimiento de los requisitos en SST por parte de los contratistas y subcontratistas (si se requiere) | Tomador del servicio / Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 |
| 23 | Revisión y/o actualización del Procedimiento de compras y adquisiciones de la entidad | Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | | | | | | | | | | 1 |
| 24 | Revisión y/o actualización de los criterios relacionados con la SST para la evaluación y selección de proveedores | Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | | | | | | | | | | 1 |
| 25 | Revisión y/o actualización del Programa de Estilos de Vida Saludable | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 2 |
| 26 | Rendición de cuentas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los colaboradores | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | P | | | | | | P | 2 |
| 27 | Revisión del estado del sistema de protección contra caídas para el cuarto piso | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 |
| 28 | Revisión y/o actualización del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 |
| 29 | Revisión y/o actualización de la matriz de requisitos legales aplicable a la entidad | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 |
| 30 | Estructuración del programa de mantenimiento preventivo y correctivo | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 |
| 31 | Revisión y/o actualización del Programa para Gestión de Contratistas | Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | | | | | | | | | | 1 |
| 32 | Revisión y/o actualización de los indicadores del SGSST | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | | | | | | | | | | | 2 |
| 33 | Revisar y/o actualizar formatos de registro de inspecciones de seguridad | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 |
| 34 | Planeación del Simulacro de Evacuación | Birgada de Emergencias / Encargado SGSST | Profesional SST | | | | | | | | | P | | | | 2 |
| 35 | Ejecución del Simulacro de Evacuación | Birgada de Emergencias / Encargado SGSST | Profesional SST | | | | | | | | | | P | | | 1 |
| 36 | Participación en el Comité de Ayuda Mutua de la Ciudad Universitaria (si se requiere) | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 |
| 37 | Revisión y/o actualización del Análisis de Vulnerabilidad de la entidad | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 |
| 38 | Revisión y/o actualización de los planos de evacuación de las instalaciones | Encargado SGSST | Contratista | | | P | P | | | | | | | | | 2 |
| 39 | Revisión y/o actualización de la señalización preventiva de la entidad | Encargado SGSST | Contratista | | | P | P | | | | | | | | | 2 |
| 40 | Realización de mediciones ambientales de acuerdo con los riesgos de la entidad | Encargado SGSST | Contratista | | P | P | | | | | | | | | | 2 |
| 41 | Implementación de encuesta para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos | Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | P | | | | | | | | | 2 |
| 42 | Envío de los perfiles de los cargos a los centros médicos que realizan los exámenes médicos ocupacionales | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 |
| 43 | Revisión y/o actualización del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Psicosocial | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 |
| 44 | Aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación del Riesgo Psicosocial | Encargado SGSST | Contratista | P | P | P | | | | | | | | | | 3 |
| 45 | Revisión y/o actualización del Profesiograma de la entidad | Encargado SGSST | Profesional SST | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 46 | Realización de exámenes médicos ocupacionales | Talento Humano / Encargado SGSST | Talento Humano / Encargado SGSST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 11 |
| 47 | Solicitud de certificado de aptitud laboral para contratación independiente | Área Jurídica / Talento humano / Encargado SGSST | Profesional SST / Abogado | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 |
| 48 | Comunicación de los resultados de auditoría a las partes involucradas | Encargado SGSST | Profesional SST | P | | | | | | | | | | | | 1 |
| 49 | Revisión y/o actualización del Estatuto de Auditoría | Control Interno / Encargado SGSST | Profesional SST y Control Interno | | | | | | | | | | P | P | | 3 |
| SUBTOTAL | | | | 18 | 32 | 26 | 13 | 11 | 11 | 11 | 12 | 12 | 13 | 13 | 12 | 184 |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |

| II | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | RECURSO | ENE | FEB | MAR | ABRI | MAY | JUN | JUL | AGC | SEF | OCT | NOV | DIC | TOTALES | % |
|-----------------|--|--|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| 1 | Evaluación del SGSST según Res. 0312 de 2019 | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | P | 1 | 0% |
| 2 | Revisión y/o actualización de políticas relacionadas con SST y ambiente | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 3 | Divulgación de políticas relacionadas con SST y ambiente | Comunicaciones / Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | | | | | P | | | | | 2 | 0% |
| 4 | Revisión y/o actualización de los objetivos del SGSST | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | P | | | | | 2 | 0% |
| 5 | Medición de objetivos del SGSST | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% |
| 6 | Elaboración del Plan de Trabajo Anual en SST | Encargado SGSST | Profesional SST | P | | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 7 | Revisión y/o actualización del sistema de archivo y retención documental del SGSST | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% |
| 8 | Revisión y/o actualización del Programa de Pausas Activas | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 3 | 0% |
| 9 | Revisión de soporte de afiliación a Seguridad Social (EPS, AFP, ARL) independiente del tipo de vinculación | Área Jurídica / Talento humano / Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% |
| 10 | Revisión y/o actualización de la metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% |
| 11 | Presentación, aprobación y ejecución del presupuesto para el año 2025 | Encargado SGSST | Profesional SST | P | | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 12 | Revisión y/o actualización de las responsabilidades en SST para funcionarios y contratistas | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 13 | Revisión de la documentación del responsable del SGSST | Área Jurídica | Profesional SST | P | | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 14 | Revisión y/o actualización del Programa de Inducción, Capacitación y Entrenamiento | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 15 | Revisión y/o actualización del Plan de Emergencias | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 16 | Divulgación del Plan de Emergencias | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 3 | 0% |
| 17 | Revisión de custodia de las historias clínicas ocupacionales a cargo de los centros médicos que practican las evaluaciones médicas ocupacionales | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 18 | Revisión y/o actualización del Programa de Seguridad Vial | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 19 | Revisión y/o actualización del Procedimiento para la Gestión del Cambio | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 20 | Verificación de los soportes de entrega y reposición de dotación y EPP | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% |
| 21 | Revisión y/o actualización del Programa de Protección Contra Caídas | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 22 | Validación del cumplimiento de los requisitos en SST por parte de los contratistas y subcontratistas (si se requiere) | Tomador del servicio / Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% |
| 23 | Revisión y/o actualización del Procedimiento de compras y adquisiciones de la entidad | Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 24 | Revisión y/o actualización de los criterios relacionados con la SST para la evaluación y selección de proveedores | Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 25 | Revisión y/o actualización del Programa de Estilos de Vida Saludable | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 26 | Rendición de cuentas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los colaboradores | Encargado SGSST | Profesional SST | | | | | | P | | | | | | P | 2 | 0% |
| 27 | Revisión del estado del sistema de protección contra caídas para el cuarto piso | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 28 | Revisión y/o actualización del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 29 | Revisión y/o actualización de la matriz de requisitos legales aplicable a la entidad | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% |
| 30 | Estructuración del programa de mantenimiento preventivo y correctivo | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 31 | Revisión y/o actualización del Programa para Gestión de Contratistas | Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 32 | Revisión y/o actualización de los indicadores del SGSST | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 33 | Revisar y/o actualizar formatos de registro de inspecciones de seguridad | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 34 | Planeación del Simulacro de Evacuación | Birgada de Emergencias / Encargado SGSST | Profesional SST | | | | | | | | | P | | | | 2 | 0% |
| 35 | Ejecución del Simulacro de Evacuación | Birgada de Emergencias / Encargado SGSST | Profesional SST | | | | | | | | | | P | | | 1 | 0% |
| 36 | Participación en el Comité de Ayuda Mutua de la Ciudad Universitaria (si se requiere) | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% |
| 37 | Revisión y/o actualización del Análisis de Vulnerabilidad de la entidad | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 38 | Revisión y/o actualización de los planos de evacuación de las instalaciones | Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | P | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 39 | Revisión y/o actualización de la señalización preventiva de la entidad | Encargado SGSST | Contratista | | | P | P | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 40 | Realización de mediciones ambientales de acuerdo con los riesgos de la entidad | Encargado SGSST | Contratista | | P | P | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 41 | Implementación de encuesta para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos | Encargado SGSST | Profesional SST | | | P | P | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 42 | Envío de los perfiles de los cargos a los centros médicos que realizan los exámenes médicos ocupacionales | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | P | | | | | | | | | | 2 | 0% |
| 43 | Revisión y/o actualización del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Psicosocial | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 44 | Aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación del Riesgo Psicosocial | Encargado SGSST | Contratista | P | P | P | | | | | | | | | | 3 | 0% |
| 45 | Revisión y/o actualización del Profesiograma de la entidad | Encargado SGSST | Profesional SST | | | | | | | | | | | | | 0 | 0% |
| 46 | Realización de exámenes médicos ocupacionales | Talento Humano / Encargado SGSST | Talento Humano / Encargado SGSST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 11 | 0% |
| 47 | Solicitud de certificado de aptitud laboral para contratación independiente | Área Jurídica / Talento humano / Encargado SGSST | Profesional SST / Abogado | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% |
| 48 | Comunicación de los resultados de auditoría a las partes involucradas | Encargado SGSST | Profesional SST | P | | | | | | | | | | | | 1 | 0% |
| 49 | Revisión y/o actualización del Estatuto de Auditoría | Control Interno / Encargado SGSST | Profesional SST y Control Interno | | | | | | | | | | P | P | | 3 | 0% |
| SUBTOTAL | | | | 18 | 32 | 26 | 13 | 11 | 11 | 11 | 12 | 12 | 13 | 13 | 12 | 184 | 0% |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|-----------------|------------------------|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|----|
| 78 | Capacitación en primeros auxilios para la Brigada de Emergencias | Encargado SGSST | ARL | | P | | | | P | | | P | P | | 5 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 79 | Capacitación en control del fuego para la Brigada de Emergencias | Encargado SGSST | ARL | | | P | | | | P | | | | | 3 | 33% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| 80 | Capacitación en evacuación para la Brigada de Emergencias | Encargado SGSST | ARL | | P | | | P | | | | P | | | 4 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 81 | Capacitación en procedimientos operativos normalizados - PON - para la Brigada de Emergencias | Encargado SGSST | ARL | | | | P | | | | | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 82 | Inducción / reintucción al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | Encargado SGSST | ARL | | P | | | | | | | | P | | 3 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 83 | Capacitación en Investigación de Accidentes e Incidentes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | Encargado SGSST | ARL | | | P | | | | | | | | | 2 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 84 | Capacitación en Inspecciones de Seguridad al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | Encargado SGSST | ARL | | | P | | | | | | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 85 | Capacitación en SST al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | Encargado SGSST | ARL | | P | | | | | | | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 86 | Capacitación en identificación de peligros al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | Encargado SGSST | ARL | | | | P | | | | | | | | 2 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 87 | Capacitación en EPP al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | Encargado SGSST | ARL | | | | P | | | | | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 88 | Inducción / reintucción al Comité de Convivencia Laboral | Encargado SGSST | ARL | | P | | | | | | | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 89 | Capacitación en resolución de conflictos al Comité de Convivencia Laboral | Encargado SGSST | ARL | | P | | | | | | | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 90 | Capacitación en acoso laboral al Comité de Convivencia Laboral | Encargado SGSST | ARL | | P | | | | | | | P | | | 3 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 91 | Capacitación en comunicación asertiva al Comité de Convivencia Laboral | Encargado SGSST | ARL | | P | | | | | | | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 92 | Entrenamiento en trabajo en alturas en nivel avanzado y coordinador | Encargado SGSST | Servicio Especializado | | | | | | | | | | P | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 93 | Realización de inducciones y reintroducciones al personal en SST (cuando se requiera) | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 94 | Capacitación / sensibilización en estilos de vida saludable | Encargado SGSST | ARL | | P | | P | P | | P | | P | | | 6 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 95 | Capacitación / sensibilización en orden y aseo | Encargado SGSST | ARL | | | P | | P | | | P | | | P | 4 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 96 | Capacitación / sensibilización en identificación de peligros | Encargado SGSST | ARL | | | | P | | | | | | | P | 3 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 97 | Capacitación / Sensibilización en prevención del Riesgo Psicosocial | Encargado SGSST | ARL | | | P | | | | | | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 98 | Capacitación / sensibilización en seguridad vial | Encargado SGSST | ARL | | | | | | | | P | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 99 | Capacitación / sensibilización en riesgo público | Encargado SGSST | ARL | | | | | P | | | | | | | 2 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| 100 | Capacitación / sensibilización en riesgo mecánico | Encargado SGSST | ARL | | | | | P | | | | | | | 1 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | |
| SUBTOTAL | | | | 1 | 10 | 6 | 7 | 3 | 9 | 2 | 4 | 6 | 4 | 5 | 3 | 60 | 2% |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|------------------------------------|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 101 | Reunión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | Miembros COPASST / Encargado SGSST | Profesional SST / Servidores Públicos | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 102 | Reunión Comité de Convivencia Laboral | Miembros COCOLA / Encargado SGSST | Profesional SST / Servidores Públicos | P | | P | | | P | | | P | | P | 5 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| SUBTOTAL | | | | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 17 | 0% |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 103 | Revisión de gerencia al SGSST (Informes de la gestión del SGSST, auditorías, recomendaciones externas) | Encargado SGSST | Profesional SST / Gerente | P | | | P | | | P | | | P | | P | 5 | 0% |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 104 | Revisión y/o actualización al Plan de Mejoramiento (acciones preventivas y correctivas) | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | | | | | | | | | | | | |
| 105 | Seguimiento al Plan de Mejoramiento (acciones preventivas y correctivas) | Encargado SGSST | Profesional SST | P | | | P | | | P | | | P | | P | 5 | 0% |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | |
| 106 | Planeación de la auditoría interna al SGSST, incluyendo la participación del COPASST | Control Interno / COPASST / Encargado SGSST | Profesional SST y Control Interno / Servidores Públicos | | | | P | | | | | | P | | | | |
| 107 | Ejecución de la auditoría interna al SGSST, incluyendo la participación del COPASST | Control Interno / COPASST / Encargado SGSST | Profesional SST y Control Interno / Servidores Públicos | | | | | | | P | | | | | | 1 | 0% |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | |
| 108 | Revisión y/o actualización del procedimiento para la gestión del cambio | Encargado SGSST | Profesional SST | | P | | | | | | | | | | 2 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| SUBTOTAL | | | | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 13 | 0% |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|-----------------|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|
| 109 | Implementación / socialización de actividades asociadas a pausas activas | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 11 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 110 | Seguimiento a casos con recomendaciones o restricciones médicas (cuando se requiera) | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 111 | Registro y análisis del ausentismo por AT, EL y EG | Encargado SGSST | Profesional SST | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | P | 12 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 112 | Actividades de prevención y promoción de la Salud - Alcoholismo y tabaquismo | Encargado SGSST | Profesional SST / ARL / EPS / CCF | | | P | | | P | | | P | | P | 4 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 113 | Actividades de prevención y promoción de la Salud - Yoga de la risa / Risoterapia | Encargado SGSST | Resolucion plan de capacitaciones | | | | | P | | | | P | | | 3 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 114 | Actividades de prevención y promoción de la Salud - Hipertensión y diabetes | Encargado SGSST | Resolucion plan de capacitaciones | | | | | | P | | | P | | | 2 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 115 | Actividades de prevención y promoción de la Salud - Riesgo cardiovascular | Encargado SGSST | Resolucion plan de capacitaciones | | | | P | | | | | P | | | 2 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| 116 | Realización de campañas preventivas del consumo de sustancias psicoactivas y cigarrillo | Encargado SGSST | Profesional SST y Comunicaciones | | | | | | P | | | P | | | 2 | 0% | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| SUBTOTAL | | | | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 7 | 3 | 3 | 8 | 3 | 3 | 4 | 48 | 0% |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTALES | | | | 42 | 67 | 56 | 42 | 33 | 45 | 36 | 37 | 44 | 41 | 39 | 43 | 525 | 1% |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| TACPT | | | | | | | | | | | | | | | 1% | | |

ANEXOS:

Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo.