 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PG11.GTH	21/09/2023
	PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Versión 3	Página 1 de 17

PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE




BIENESTAR
FAMILIAR

BOGOTÁ D.C
2023

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 2 de 17

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud conocida por sus siglas OMS, define “los entornos saludables como aquellos que apoyan la salud y ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto a salud; comprenden los lugares donde viven las personas, su comunidad local, el hogar, los sitios de estudio, los lugares de trabajo y el esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento”.¹; un entorno saludable presenta factores de riesgo que pueden ser controlados o prevenibles, y factores que promueven la salud y el bienestar de los individuos, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida.

Así mismo, la OMS, define un entorno de trabajo saludable como un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores, lo cual proporciona condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad; un entorno saludable no solo promueve la salud de los trabajadores sino también hace un aporte positivo a la productividad, motivación laboral, satisfacción en el trabajo y calidad de vida en general.

En Colombia la Ley 1122 de 2007, del Ministerio de Salud y Protección Social; por la cual se modifica el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones; establece: *La salud pública está constituida por un conjunto de políticas que buscan garantizar de manera integrada, la salud de la población por medio de acciones dirigidas tanto de manera individual como colectiva ya que sus resultados se constituyen en indicadores de las condiciones de vida, bienestar y desarrollo. Dichas acciones se realizarán bajo la rectoría del Estado y deberán promover la participación responsable de todos los sectores de la comunidad.*

Basados en las consideraciones expuestas, un entorno de trabajo saludable es aquel que bajo un proceso de mejora continua promueve y protege la salud, la seguridad y bienestar de los trabajadores con base en los siguientes aspectos:


- Espacio físico y condiciones ambientales del trabajo.
- Medio psicosocial del trabajo, incluyendo el clima y cultura organizacional.
- Formas en que se busca mejorar la salud de los trabajadores; recursos físicos, humanos con que se cuentan.

En línea con lo anterior y en aras de seguir implementado acciones que contribuyan a la salud física, mental y emocional de los servidores públicos, la Entidad suscribió Acuerdo Colectivo, con las organizaciones sindicales, en el que se estableció:

Punto 105:

“El ICBF realizará la actualización y publicación del programa de Entorno Laboral Saludable, en los próximos dos meses posteriores a la firma del presente Acuerdo, Incluyendo la

¹ Organización Mundial de la Salud. Promoción de la Salud: Glosario. 1998. [en línea] [fecha de consulta: 23 de abril de 2009]. Disponible en: <http://www.bvs.org.ar/pdf/glosario_sp.pdf>.

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 3 de 17

Implementación a nivel nacional de la estrategia a “A gozar se dijo establecida en la Regional Bogotá”

Por ello, y con el fin de implementar diversas acciones de prevención y promoción, la Entidad implementará en el programa denominado Entorno Laboral Saludable, la estrategia “a gozar se dijo” a nivel nacional.

2. OBJETIVO

Propender y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS


- Promover a través de los programas de vigilancia epidemiológica el cuidado de la salud y bienestar de los colaboradores del ICBF.
- Desarrollar acciones de promoción de la salud orientadas a fomentar estilos de vida saludables y el conocimiento de factores protectores para prevenir enfermedades, accidentes de trabajo.
- Proporcionar y comunicar las acciones para la promoción y prevención de la salud, el bienestar y la seguridad en el trabajo
- Realizar acciones de bienestar, promoción y prevención, orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos y colaboradores, a través de estrategias virtuales y presenciales.
- Implementar la estrategia “a gozar se dijo” a nivel nacional, mediante el Programa Entorno Laboral Saludable.

4. ALCANCE

Inicia con la caracterización de condiciones de salud de los colaboradores de ICBF, mediante el análisis de conceptos médicos ocupacionales, resultados encuesta sociodemográfica, diagnóstico de condiciones de salud de servidores públicos del ICBF, análisis de resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, escuelas terapéuticas; entre otros instrumentos del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y finaliza con las actividades de prevención y promoción a desarrollar, en conjunto con el área de bienestar y entidades externas como EPS, ARL, entidades de recreación y deporte, cajas de compensación y fondos de pensiones. Aplica para Sede de la Dirección General, Regionales y Centros Zonales.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE</p>	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 4 de 17

5. DEFINICIONES

Actividad Física (AF): cualquier movimiento corporal voluntario, repetitivo que involucra a los grandes grupos musculares y que aumenta el gasto energético (GE) por encima de los niveles de reposo. Las cuatro dimensiones de la AF incluyen frecuencia, intensidad, duración y tipo.

Alcoholismo: enfermedad que consiste en la adicción a las bebidas alcohólicas sin importar las causas, pero teniendo en cuenta la influencia psicosocial del ambiente, en el cual vive el adicto, ya que suele ser el factor determinante para la declaración de la enfermedad. Es una enfermedad primaria y crónica en cuyo desarrollo y manifestaciones clínicas influyen factores genéticos, psicosociales y ambientales. La enfermedad es a menudo progresiva y fatal. Se caracteriza por la falta de control en el consumo (continuo o intermitente) de alcohol, la ingestión de licor a pesar de la preocupación por hacerlo y por sus consecuencias, así como por trastornos en el razonamiento que a menudo llevan a una conducta de negación sobre el consumo real.

Alimentación saludable: proceso mediante el cual, los seres vivos consumen diferentes tipos de alimentos con el objetivo de recibir los nutrientes necesarios para sobrevivir.

Ambiente físico de trabajo: Las condiciones físicas que rodean el trabajo inciden en el ambiente laboral ya sea positiva o negativamente. El tener iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, seguridad, entre otros factores, afecta el confort y el ánimo del trabajador, convirtiéndose el ambiente físico en un factor determinante del rendimiento laboral.

Autocuidado: conjunto de acciones bien intencionadas que realiza una persona para controlar los factores internos o externos de riesgo, que comprometen su vida, su salud e integridad física o psicológica; previniendo controladamente el impacto que puedan ocasionar.


El autocuidado es la práctica de actividades que los individuos realizan en favor de sí mismos para mantener la vida, la salud y el bienestar.

Bebidas alcohólicas: Son aquellas en cuya composición está presente el etanol (alcohol etílico) en forma natural o adquirida, y su concentración sea igual o superior al 1% de su volumen. La cantidad de alcohol de un licor u otra bebida alcohólica se mide por el volumen de alcohol que contenga o por su grado de alcohol.

Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de vida del trabajador permitiendo que exista un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas con su entorno familiar, social y laboral.

Calidad de Vida Laboral: ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte de los trabajadores. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PG11.GTH	21/09/2023
	PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Versión 3	Página 5 de 17

Entorno Laboral Saludable (definición de la Organización Mundial de la Salud-OMS): entorno de trabajo en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo con base a los siguientes:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización de este y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

Estilos de Vida Saludable: Son aquellas actividades de nuestra vida diaria que realizamos de manera habitual y ayudan a mantener un estado de salud óptimo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define un estilo de vida saludable como el resultado de una serie de hábitos que permiten *“un estado de completo bienestar físico, mental y social”*.

Entorno físico de trabajo: Es la parte de las instalaciones del espacio de trabajo que puede ser detectada por los sentidos humanos o electrónicos, incluyendo la estructura, aire, máquinas, equipo, productos, químicos materiales y procesos que están presentes o que ocurren en el espacio de trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental y el bienestar de los trabajadores. Si el trabajador realiza sus tareas en el exterior o en un vehículo, ese espacio es su entorno físico de trabajo.

Fomento de los estilos de vida saludable: Conjunto de acciones, que buscan desarrollar y/o fortalecer los conocimientos, actitudes y hábitos en pro de la salud y bienestar del individuo y la comunidad


Factor motivacional: Elementos o características que hacen que la persona sienta entusiasmo hacia el logro de una tarea

Hábitos saludables: Se pueden definir como los hábitos adquiridos a lo largo de la vida que influyen en nuestra alimentación. Llevar una dieta equilibrada, variada y suficiente acompañada de la práctica de ejercicio físico, tener un estado de bienestar emocional y psicológico, necesario para mantener y desarrollar las capacidades cognitivas, las relaciones sociales y el afrontamiento de los retos personales y profesionales de la vida diaria. Las relaciones sociales son un aspecto fundamental para la salud del ser humano la suma de todos los elementos son la fórmula perfecta para estar sanos.

Incentivos: Tiene el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los trabajadores, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales

Prevención: La Prevención se define como las medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 6 de 17

su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida. La promoción de salud como tal es una estrategia establecida en Ottawa en 1986, donde se la define como: el proceso que proporciona a los individuos y las comunidades los medios necesarios para ejercer un mayor control sobre su propia salud y así poder mejorarla

Salud: La Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 1948 define salud como: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia. En consecuencia, estar sano es estar y sentirse bien en todos los aspectos: físico (salud del cuerpo), mental (estado de ánimo, modo de ser y actuar) y social (capacidad de relacionarse e integrarse a la comunidad y sociedad en que nos toca vivir”.

Seguridad y salud en el trabajo: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Teletrabajo: es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo
 Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina

Sustancia Psicoactiva: Producto químico natural o sintético que ejerce un efecto estimulante en el sistema nervioso central y puede provocar adicción y daño, es toda sustancia que, introducida en el organismo, por cualquier vía de administración, produce una alteración del funcionamiento del sistema nervioso central y es susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas. Además, las sustancias psicoactivas, tienen la capacidad de modificar la conciencia, el estado de ánimo o los procesos de pensamiento de la persona que las consume.


Psicotrópico: cualquier sustancia natural o sintética, capaz de influenciar las funciones psíquicas por su acción sobre el Sistema Nervioso Central (SNC).

Psicofármaco: todo producto farmacéutico compuesto por sustancias psicotrópicas, utilizado como objeto del tratamiento de padecimientos psíquicos o neurológicos.

Estupefacientes: toda sustancia psicotrópica, con alto potencial de producir conducta abusiva y/o dependencia (psíquica/física, con perfil similar a morfina, cocaína, marihuana, etc.), que actúa por sí misma o a través de la conversión en una sustancia activa que ejerza dichos efectos.

Tabaco: producto agrícola procesado a partir de las hojas de Nicotina tabaco y que es consumido de varias formas, siendo la principal por combustión produciendo humo.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!


 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 7 de 17

Tabaquismo: adicción al tabaco que es provocada principalmente por uno de sus componentes más activos, la nicotina; la acción de dicha sustancia acaba condicionando al abuso de su consumo. Dicha adicción produce enfermedades nocivas para la salud del consumidor.

6. FUNDAMENTO LEGAL


Ley 9 de 1979	Establece normas tendientes a preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones tales como: la protección de la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo.
Ley 1122 de 2007	Estableció en sus artículos 32 y 33 que la salud pública está constituida por el conjunto de políticas que buscan garantizar, de una manera integrada, la salud de la población por medio de acciones de salubridad dirigidas tanto de manera individual como colectiva, ya que sus resultados se constituyen en indicadores de las condiciones de vida, bienestar y desarrollo del país. Dichas acciones se realizarán bajo la rectoría del Estado y deberán promover la participación responsable de todos los sectores de la comunidad. Su objetivo será la atención y prevención de los principales factores de riesgo para la salud y la promoción de condiciones y estilos de vida saludables, fortaleciendo la capacidad de la comunidad y la de los diferentes niveles territoriales para actuar.
Ley 909 de 2004	Artículo 36. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Ley 1355 de 2009	Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. Artículo 20. Día de lucha contra la obesidad y el sobrepeso; se establece la semana de hábitos de vida saludable: <i>Declárese el 24 de septiembre como el día nacional de lucha contra la obesidad y el sobrepeso y su correspondiente semana como la semana de hábitos de vida saludable.</i>
Ley 1335 de 2009	Disposiciones para garantizar los derechos de los no fumadores frente al consumo de tabaco Artículo 5. Estrategias para promover Actividad Física, El Ministerio de Educación Nacional y las Instituciones Educativas en desarrollo de las leyes 115 de 1994 y 934 de 2004, promoverán el incremento y calidad de las clases de educación física con personal idóneo y adecuadamente formado, en los niveles de educación inicial, básica y media vocacional. Parágrafo. El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riegos Profesionales Artículo 19. Prohibición al consumo de tabaco y sus derivados. Prohíbese el consumo de Productos de Tabaco, en los lugares señalados en el presente artículo. En las áreas cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos, tales como: Bares, restaurantes, centros comerciales, tiendas, ferias, festivales, parques, estadios, cafeterías, discotecas, cibercafés, hoteles, ferias, pubs, casinos, zonas comunales y áreas de espera, donde se realicen eventos de manera masiva, entre otras. Artículo 20. Obligaciones. Los propietarios, empleadores y administradores de los lugares a los que hace referencia el artículo 19 tienen las siguientes obligaciones: a) Velar por el cumplimiento de las prohibiciones establecidas en la presente ley con el fin de proteger a las personas de la exposición del humo de tabaco ambiental; b) Fijar en un lugar visible al público avisos que contengan mensajes alusivos a los ambientes libres de humo, conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de la Protección Social;

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 8 de 17

	<p>c) Adoptar medidas específicas razonables a fin de disuadir a las personas de que fumen en el lugar, tales como pedir a la persona que no fume, interrumpir el servicio, pedirle que abandone el local o ponerse en contacto con la autoridad competente.</p>
Ley 1562 de 2012	<p>Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 11. Servicios de promoción y prevención.</p>
Decreto 1295 1994	<p>Artículos 35. Promover en los ambientes laborales condiciones y procedimientos de trabajo óptimos y generar en la población trabajadora la adopción de comportamientos seguros en sus lugares de trabajo y en el ámbito extralaboral.</p>
Decreto 1108 de 1994	<p>Artículo 2.2.10.1.2 Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas CAPITULO IX En relación con el código sustantivo del trabajo y el régimen de los servidores públicos. Artículo 38. Se prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio. La violación de esta prohibición constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, según lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 40. Se prohíbe a todos los servidores públicos en ejercicio de sus funciones el uso y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, conforme a lo establecido por el artículo 8° del Decreto-ley 2400 de 1968 y los diversos regímenes que regulan la función pública. La violación de la anterior prohibición será sancionable de conformidad con el procedimiento previsto en el respectivo régimen disciplinario.</p>
Decreto 1083 de 2015	<p>Parágrafo. El servidor a cuyo cargo esté el manejo del personal en los organismos administrativos, o en cualquiera de sus reparticiones, tomará los datos necesarios para la actualización de censos de empleado públicos y para la elaboración del documento que lo acredite como funcionario de la entidad. Hará, además, los registros sobre control de personal y los referentes a la seguridad y bienestar social. Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.</p>
Decreto 1072 de 2015	<p>Capítulo 6 Artículo 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.</p>
Resolución 2400 de 1979	<p>Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.</p>
Resolución 4225 de 1992	<p>Establece el 31 de mayo como el Día Nacional sin Tabaco. Se recomienda la adopción de medidas de carácter sanitario al Tabaquismo.</p>
Resolución 2346 de 2007	<p>Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.</p>
Ley 181 de 1995	<p>Artículo 3, numeral 5. Dispone como uno de los objetivos del Estado garantizar el acceso de las personas a la práctica del deporte y la recreación, fomentar la creación de espacios que faciliten la actividad física, el deporte y la recreación como hábito de salud y mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social.</p>
Resolución 1075 de 1992	<p>Desarrollo de actividades de prevención y control de la farmacodependencia como parte del subprograma de medicina preventiva.</p>
Resolución 1075 de 1992	<p>Artículo 1o. Los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.</p>
Resolución 1956 de 2008	<p>“Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.”</p>
Ley 1221 de 2008, reglamentada mediante Decreto 884 de 2012.	<p>Establece normas para promover y regular el Teletrabajo, definido como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la</p>

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 9 de 17

	<p>información y la comunicación. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones</p> <p>Artículo 1º. <i>Objeto.</i> La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).</p> <p>Artículo 2º. <i>Definiciones.</i> Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:</p>
Ley estatutaria 1618 de 2013	<p>Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno Ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>Establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. El objeto de esta ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad.</p>

7. DESARROLLO

7.1 Diagnóstico de Condiciones de Salud

El análisis del diagnóstico de condiciones de salud del ICBF, construido de acuerdo con los resultados de exámenes médicos ocupacionales realizados a servidores públicos en la vigencia 2022, muestra que las principales alteraciones en la salud se representan en cuatro (4) grupos mórbidos, debido a la incidencia en la población, con enfermedades asociadas a , riesgo cardiovascular y patologías asociadas (obesidad, HTA y diabetes) con un porcentaje de 42,3 %, alteraciones visuales con un porcentaje de 41,1%, en tercer lugar patologías asociadas a desordenes musculo esqueléticos con 11.6%, y por ultimo patologías asociados a esfera mental con una proporción de 2,9%.

FACTORES DE RIESGO		
Tabaco	<p>El tabaco es perjudicial en todas sus modalidades y no existe un nivel seguro de exposición al tabaco. Fumar cigarrillos es la forma de consumir tabaco más extendida en todo el mundo. Contiene muchas toxinas cancerígenas y su consumo incrementa el riesgo de cánceres de cabeza, cuello, garganta, esófago y cavidad bucal, pulmonar (como cáncer de boca, lengua, labios y encías), así como de varias enfermedades dentales, enfermedades cardiovasculares y enfermedad obstructiva crónica (EPOC), entre otras.</p>	<p>En la entidad de acuerdo con el informe diagnóstico de condiciones de salud del año 2022 a nivel nacional contamos con un 15.4% de la población que consume tabaco, evidenciando un aumento con relación a la población que consumía tabaco según el informe de condiciones del 2021 que fue del 3%</p>
Alcohol	<p>El consumo nocivo de alcohol conlleva una pesada carga social y económica para las sociedades, es un factor importante en enfermedades no transmisibles tales como la cirrosis hepática, algunos tipos de cáncer y enfermedades cardiovasculares, así como traumatismos derivados de la violencia y los accidentes de tránsito.</p>	<p>En la entidad de acuerdo con el informe diagnóstico de condiciones de salud del año 2022, a nivel nacional contamos con un 84.5% % de la población que consume licor, evidenciándose un aumento significativo en el consumo, con respecto a la estadística del año 2021 que fue del 20%</p>

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!


ENFERMEDADES CRÓNICAS NO TRANSMISIBLES

<p>Sobrepeso y la obesidad</p>	<p>El sobrepeso y la obesidad se definen como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. En el caso de los adultos, la OMS define el sobrepeso y la obesidad como se indica a continuación: Sobrepeso: IMC igual o superior a 25. Obesidad: IMC igual o superior a 30. Los mecanismos para que estos factores contribuyan a un exceso de grasa corporal son: una ingesta de calorías mayor que las que el cuerpo necesita, y una actividad física menor que la que el cuerpo necesita.</p>	<p>En la entidad de acuerdo con el informe diagnóstico de condiciones de salud del año 2022 a nivel nacional contamos con un 16,2% de la población con sobrepeso/obesidad. evidenciándose una reducción del 3% en este ítem</p>
<p>Hipertensión arterial</p>	<p>La tensión arterial es la fuerza que ejerce la sangre contra las paredes de las arterias, que son grandes vasos por los que circula la sangre en el organismo. Se considera que la persona presenta hipertensión cuando su tensión arterial es demasiado elevada, la tensión sistólica ha de ser superior o igual a 120 mmHg y la diastólica superior o igual a 80 mmHg.</p>	<p>En la entidad de acuerdo con el informe diagnóstico de condiciones de salud del año 2022 a nivel nacional contamos con un 6.2%% de la población con esta patología, evidenciando una reducción de más del 6% de la población hipertensa.</p>
<p>Diabetes</p>	<p>La Diabetes Mellitus es una enfermedad metabólica crónica caracterizada por la glucosa en sangre elevada (hiperglucemia). Se asocia con una deficiencia absoluta o relativa de la producción y/o de la acción de la insulina. Hay tres tipos principales de diabetes: tipo 1, tipo 2 y diabetes gestacional. La diabetes tipo 2 es la más común, y representa aproximadamente del 85% a 90% de todos los casos. Se relaciona con factores de riesgo modificables como la obesidad o el sobrepeso, la inactividad física, y las dietas con alto contenido calórico de bajo valor nutricional.</p>	<p>En la entidad de acuerdo con el informe diagnóstico de condiciones de salud del año 2022, a nivel nacional contamos con un 2% % de la población con diabetes. En esta patología también se evidencia reducción con relación a los años anteriores</p>

FACTORES PROTECTORES

<p>Alimentación Saludable</p>	<p>Una dieta sana debe tener presente alimentos ricos en fibra (pan integral, frutas, verduras, legumbres, frutos secos) y una proporción global adecuada de hidratos de carbono (50%), grasas (30% máximo, no debiendo superar las saturadas el 8%-10%) y proteínas (15%). Plato saludable. Una dieta saludable ayuda a protegernos de la malnutrición en todas sus formas, así como de las enfermedades no transmisibles, entre ellas la diabetes, las cardiopatías, los accidentes cerebrovasculares y el cáncer.</p>	<p>En la entidad de acuerdo con el informe diagnóstico de condiciones de salud del año 2022 a nivel nacional contamos con un 83.8% de la población con un índice de masa corporal normal.</p>
<p>Salud mental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con una buena red de apoyo social y familiar. • Contar con una autoestima positiva. • Tener una adecuada capacidad de comunicación. • Disfrutar de habilidades sociales. • Ser capaz de manejar el estrés. <p>Es esperable que en algún momento de la vida se presenten situaciones complicadas, pero si contamos con relaciones seguras, apoyo social, somos capaces de expresar nuestros sentimientos</p>	<p>En la entidad de acuerdo con el informe diagnóstico de condiciones de salud del año 2022 a nivel nacional contamos con un 2,9% de la población con trastornos psicológicos.</p>

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 11 de 17

	y dificultades y buscar soluciones alternativas, será más fácil salir airoso.	
--	---	--

De acuerdo con el diagnóstico de condiciones de salud de los servidores públicos del ICBF a nivel nacional se presentan altos índices de sedentarismo, sobrepeso y obesidad; ahora bien, es sabido que hacer intervención con ejercicio físico para la salud y brindar educación en hábitos saludables, son estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida y prevenir la ocurrencia de enfermedades crónicas no transmisibles sumado a la intervención de apoyo que realizan las Empresas Promotoras de Salud; por tal razón, a través de este Programa, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar busca hacer una intervención dirigida con alcance a todos los colaboradores para fomentar hábitos y costumbres de vida saludable, que aporten a su bienestar físico, mental, social y laboral para disminuir los factores de riesgo.

A su vez, se debe ir de la mano con el estilo de vida y trabajo saludable de los colaboradores del ICBF, cuyas condiciones y medidas de seguridad propias del ambiente laboral, son necesarias para lograr un mayor desarrollo y bienestar que pueda detectar aquellos hábitos que afectan la salud y el bienestar a través de los siguientes ítems:

- Identificar condiciones de seguridad e higiene y establecer acciones para su control.
- Suspender hábitos perjudiciales para la salud.
- Mantener el sitio de trabajo limpio y ordenado.
- Adecuada higiene personal.
- Fortalecimiento en el autocuidado en situaciones de epidemias, pandemias etc.
- Fortalecimiento en las estrategias de salud mental.

Los Siete Hábitos de Vida y Trabajo Saludables


Para generar un cambio real y mejora en el bienestar y la calidad de vida es necesario generar hábitos que modifiquen las conductas que ponen en riesgo la salud, estos hábitos incluyen aspectos de la vida cotidiana como:

- Alimentación balanceada
- Práctica de actividad física
- Hábito de sueño
- Desestimular consumo de tabaco, alcohol y drogas
- Planeación y organización del tiempo
- Cuidado preventivo de la salud
- Limpieza y orden en hogar y lugar de trabajo

7.2 Intervención

El programa de Entorno Laboral Saludable está basado en el análisis de diferentes fuentes de información al interior del ICBF, como son: valoración médico ocupacional, tamizaje cardiovascular, informes de condiciones de salud, conceptos de los exámenes médicos ocupacionales suministrados por parte de las Instituciones Promotoras de Salud-IPS, estadísticas

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE</p>	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 12 de 17

y análisis del indicador de ausentismo del ICBF, así como de incidencia y prevalencia de la enfermedad laboral, resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y las encuestas de sintomatología que reportan condiciones osteomusculares. La identificación de alteraciones en la salud, requieren de una intervención de manera activa y preventiva para la reducción de los indicadores de ausentismo, enfermedades laborales, accidentes e incidentes en la población en general.

▪ **Exámenes Médicos Ocupacionales**

En esta fase de continuo monitoreo se determina el tipo de examen médico ocupacional a realizar a los servidores públicos del ICBF, de acuerdo con la exposición a peligros y valoración de riesgos, el cargo y funciones; los exámenes quedan definidos en el profesiograma, para que junto con los estudios complementarios específicos, se puedan identificar e intervenir en aspectos ocupacionales relacionados con las condiciones de salud de los servidores en los aspectos laborales; por lo anterior, se enumera el tipo de exámenes médicos a realizar:

1. Ingreso
2. Retiro
3. Periódico
4. Cambio de cargo
5. Post incapacidad

Paraclínicos y laboratorios:

- Perfil lipídico
- Audiometría
- Optometría
- Espirometría
- Prueba Psicosocial
- Psicosenométricos para conductores
- Detección de alcohol y drogas.


▪ **Cálculo de ausentismo**

La información estadística del ausentismo por enfermedad laboral y común por regional y consolidado nacional, aportan valores para analizar, y de esta manera intervenir a través de actividades de prevención y promoción de la salud, (capacitaciones, piezas informativas, socialización de este programa, inspecciones de puesto de trabajo, emisión de recomendaciones laborales y sus seguimientos, escuelas terapéuticas, seguimientos individuales y grupales a nivel psicosocial etc.)

▪ **Actividades de Prevención y Promoción de la Salud**

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar interviene con la prevención de patologías crónicas no transmisibles a través de la promoción de comportamientos y estilos de vida saludables; es

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 13 de 17

importante precisar que sólo se tratarán aspectos relacionados con la prevención sin entrar en el manejo específico de las patologías a nivel clínico. Una vez identificadas estas condiciones de salud, se genera un cronograma de actividades mensuales por la Sede de la Dirección General y cada una de las Regionales con alcance a Centros Zonales, diligenciando el Formato F1.PG11.GTH Formato Cronograma de Actividades Prevención y Promoción en el cual se programan las actividades a ejecutar con el apoyo de las Entidades de Recreación y Deporte, Empresas Promotoras de Salud-EPS, Aseguradoras de Riesgos Laborales-ARL, Caja de Compensación Familiar, entre otras.

En desarrollo de lo anterior, se lleva a cabo la gestión con las entidades en mención, para revisar el portafolio de servicios, y determinar la pertinencia de las actividades a planear y ejecutar de acuerdo con el diagnóstico de condiciones de salud de ICBF.

La ejecución de actividades de prevención y promoción se deben reportar mensualmente los cinco (5) primeros días hábiles del mes, diligenciando el consolidado de actividades en el formato F2.PG11.GTH Formato Consolidado Actividades de Promoción y Prevención, así mismo, ubicando la información de soportes como listados de asistencia, actas, e informes, específicamente en la carpeta correspondiente ubicada en el SharePoint de cada regional y Sede de la Dirección General. A continuación, se enmarcan las líneas temáticas de acuerdo con el diagnóstico de condiciones de salud:


Temática	Frecuencia
Concientización de vida saludable	Semestral
Pausas activas deportivas- rumberas	
Actividades psicosociales	
Tamizajes cardiovasculares, visuales, seno, entre otros.	
Semana de la Salud	Anual
Actividades de bienestar (servidores públicos)	De acuerdo con el Plan de Bienestar Social e Incentivos
Actividades de prevención de Desordenes musculoesqueléticos	Semestral
Estrategia "A gozar se dijo"	Mensual (acorde con la planeación y cronograma de actividades)

Nota: el referente y profesional en seguridad y salud en el trabajo, debe consolidar las actividades en el informe de gestión trimestral; por otro lado, cuando se identifique en una actividad de prevención y promoción que un colaborador requiere seguimiento, se deberá reportar al equipo de medicina preventiva y del trabajo de la Entidad al correo medicinapreventiva@icbf.gov.co.

▪ Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de todos los servidores públicos. Este plan es un componente esencial en el desarrollo armónico e integral del servidor público, por lo que se formula de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 14 de 17

necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos; acorde con los lineamientos establecidos para la Administración Pública Nacional.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de ICBF 2023, se encuentra publicado y adoptado mediante Resolución 0250 del 31 de enero de 2023, compuesto por el eje: i) Equilibrio Psicosocial: protección y servicios sociales, calidad de vida laboral, estar bien es bienestar a través de los cuales se busca un desarrollo integral del servidor público, en sus aspectos personales, profesionales y afectivo-familiar, rigiéndose por las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los funcionarios del Estado.

Dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos en el punto 4.2.8. Entorno laboral saludable se encuentra el promover los modos condiciones y estilos de vida saludables en el entorno laboral, orientando y diseñando espacios que promueven y protegen la salud brindando bienestar a los servidores públicos y sus familias, realizando acciones de bienestar social para los servidores, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida del talento humano y sus familias.

- **Implementación de Programas de Vigilancia Epidemiológica**


El ICBF como parte de la intervención para hacer más saludable el entorno de trabajo cuenta su Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial. Este programa se orienta en las actividades encaminadas a la prevención, promoción, intervención y control de los riesgos psicosociales identificados a través de la evaluación realizada como prioritarios, se enfoca en actividades para el riesgo intralaboral, en el todos y cada uno de los dominios y dimensiones evaluados con mayor riesgo de acuerdo con los resultados obtenidos en la Batería de Factores de riesgo psicosocial.

El método de aplicación del Programas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial se basa en el ciclo de mejoramiento de procesos PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Se realiza mediante una estrategia integral que comprende funciones de diagnóstico, un control activo mediante la realización de acciones de intervención psicosociales sobre (las personas y la gestión administrativa relacionada con factores de riesgo psicosocial, la evaluación sistemática de las variables sometidas a estudio correspondiente y ajustes al programa integral, incluyendo casos blanco de vigilancia (sospechoso y probable) y casos calificados / confirmados por las instancias correspondientes.

Así mismo, para la verificación de resultados e impacto del programa de vigilancia epidemiológica se han formulado Indicadores operativos. Dichos indicadores permiten evaluar aspectos tales como cumplimiento, cobertura, resultado y efecto.

Por otra parte, se implementa el Programa de Vigilancia Epidemiológico para la Prevención de Desórdenes Musculo Esqueléticos, que busca prevenir la aparición de desórdenes musculoesqueléticos a través de la identificación, evaluación e intervención de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, con el fin de mejorar las condiciones de salud

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE</p>	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 15 de 17

musculoesqueléticas de los colaboradores expuestos en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Para el desarrollo de este programa se cuenta con varias estrategias entre ellas la aplicación de la encuesta de sintomatología a los colaboradores de ICBF de acuerdo con la valoración obtenida se programan las escuelas terapéuticas de miembros superiores, columna vertebral y miembros inferiores, también se realizan las inspecciones de puesto de trabajo y según las recomendaciones derivadas se hace entrega de los elementos de confort y terapéuticos, capacitación en temáticas relacionadas con la prevención de desórdenes musculoesqueléticos.

▪ **Estrategia “A gozar se dijo”**


Busca fomentar el bienestar de los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Su objetivo es crear una cultura de cuidado de la salud física, mental y emocional como parte de las estrategias de prevención y promoción de la salud en la Entidad que contribuya con el fortalecimiento del clima laboral.

Dicha estrategia se ejecutará mediante una planeación de actividades mensuales que podrán realizarse al interior de la Entidad o en espacios de integración diferentes al entorno laboral, concertadas para su programación con el Coordinador y/o Jefe de la Dependencia u Oficina estableciendo la logística de la actividad a programar, el tiempo, lugar y disponibilidad del equipo sin perjudicar la prestación del servicio.

Para el desarrollo de actividades se deberán cumplir con los siguientes aspectos:

- En el marco de la estrategia, se deberá ejecutar la programación y concertación de fechas con el jefe inmediato, Coordinador y/o Jefe de la Dependencia u Oficina respecto de las actividades a desarrollar.
- Otorgar los permisos a los participantes inscritos previamente y según el cronograma concertado con el Coordinador o Jefe de Grupo en donde se realizará la actividad, al finalizar la jornada se deberá registrar y remitir el listado de asistencia al Coordinador del Centro Zonal, Coordinador de Grupo o Jefe de la Dependencia.
- Estar alejado de situaciones con alta exposición a lesiones incapacitantes o que contengan alto grado de ocasionar accidente de trabajo; como, por ejemplo: deportes de alto impacto, deportes extremos.
- No se permite el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas en el desarrollo de las actividades enmarcadas en la estrategia “A gozar se dijo”.
- Se realizarán dentro del área de influencia de los centros zonales, regionales y Sede de la Dirección General.
- Las actividades se ejecutarán una vez al mes y podrán tener una duración máxima de 4 horas /mes.
- Las actividades tienen un enfoque lúdico recreativo.
- Si durante la ejecución de la actividad se presentará un incidente y/o accidente, se deberá reportar e informar inmediatamente al referente/profesional de seguridad y salud en el en cada regional o Sede de la Dirección General.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE</p>	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 16 de 17

- El Coordinador de grupo, centros zonales, o jefe inmediato deberá reportar mensualmente al profesional de Grupo de Desarrollo del Talento Humano en la Sede de la Dirección General y al profesional del Grupo Administrativo, o Gestión Humana o Gestión de Soporte de la Regional la participación desagregando Planta y Contrato de prestación de servicios con el fin de ser reportado en el formato **F2.PG11.GTH Formato Consolidado Actividades de Promoción y Prevención.**

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Desde la Sede de la Dirección General se realizará un cronograma mensual para la divulgación de piezas informativas que se publican semanal y/o mensualmente a través del buzón de la Dirección de Gestión Humana y Boletín ICBF a nivel nacional, que promuevan el desarrollo de estilos de vida saludable de los colaboradores en cualquier situación que se presente (factores biológicos, psicosociales y ergonómicos); por otra parte, las Regionales deberán generar las estrategias de comunicación y sensibilización que consideren necesarias de acuerdo a las situaciones presentadas para el desarrollo e implementación del Programa de Entorno Laboral Saludable.

De acuerdo con el perfil epidemiológico, las condiciones ambientales y sociales del ICBF, se realiza el fortalecimiento y apropiación del presente programa: en primera medida mediante la sensibilización a la población, de tal forma que se dé a conocer la estrategia de actividades de promoción y prevención para la salud, y educación en modos y condiciones de hábitos de vida saludable, dicha sensibilización se enfocará en:


1. Divulgar del programa de Entorno Laboral Saludable a servidores públicos y contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión del ICBF.
2. Socializar el programa de entorno laboral saludables a Directores Regionales, Coordinadores de Centros Zonales y de Grupo, Directores Técnicos y Jefes de Oficina, con relación a la implementación de la estrategia “A gozar se dijo” a nivel nacional.
3. Retroalimentar, incentivar y divulgar por cada dependencia aclarando dudas sobre la ejecución del programa.
4. Lograr una participación en las actividades que se ejecuten dentro del programa.
5. Comunicar los resultados de la ejecución de actividades a las partes interesadas.

9. ANEXOS: N/A

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Entorno laboral saludable. Ministerio de Salud-2016.
- Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la Organización Mundial de la Salud-OMS
- Ley 2088 del 12 de mayo de 2021.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE	PG11.GTH	21/09/2023
		Versión 3	Página 17 de 17

- Resolución 5400 del 6 de julio de 2023, por medio de la cual se adopta el acuerdo colectivo final pactado entre las organizaciones sindicales SINTRABIENESTAR, SIDEFAM, SINTRABIENESTAR, y el ICBF con base en el acta final del acuerdo colectivo.

11. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1.PG11.GTH	Formato de Cronograma Actividades de Prevención y Promoción
F2.PG11.GTH	Formato Consolidado Actividades de Promoción y Prevención

12. CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
01/09/2022	PG11.GTH V2	Se realiza actualización en las estadísticas de los grupos mórbidos y se realiza inclusión de la estrategia "A gozar se dijo", esto conforme a los nuevos requerimientos de Sindicato y normatividad vigente.
26/11/2019	PG11.GTH V1	Actualización introducción, actualización normatividad, se ajusta el numeral 7.1 diagnóstico de condiciones de salud de acuerdo con los resultados del informe del año 2021, actualización plan de bienestar social e incentivos de la vigencia 2021, actualización del formato de Cronograma Actividades de Prevención y Promoción y anexo del formato Consolidado Actividades de Promoción y Prevención El programa se ajusta conforme las nuevas normatividades vigentes con relación a los aspectos a mejorar por temas de pandemia, como son, trabajo en casa y las actividades a nivel de promoción y prevención que esto conlleva. Así mismo se decide que el programa como todos los demás debe tener una evaluación, por lo que se creó el indicador de cumplimiento relacionado con las actividades a realizar durante un tiempo determinado para reunir las evidencias necesarias y conocer su comportamiento. Se anexa formato de consolidado y el formato de cronograma es actualizado.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.