

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

AÑO 2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. POLÍTICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE	4
4. MARCO CONCEPTUAL	5
5. MARCO LEGAL.....	9
6. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD	10
6.1 Información básica de organización:	10
6.2 Horario de Trabajo	10
6.3 Número de Trabajadores.....	10
6.4 Unidades Funcionales y Dependencias.....	11
6.5 Descripción de las instalaciones y/o centros de trabajo	15
7. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	18
7.1 Descripción Ciclo PHVA.....	18
7.2 Insumos para el Plan Anual de Trabajo.....	20
7.2.1 Políticas y objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo.....	20
7.2.2 Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.....	20
7.2.3 Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores.....	39
7.2.4 Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles	39
7.2.5 Inspecciones de Seguridad	41
7.2.6 Plan de prevención y atención de emergencias.....	41
7.2.7 Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral	43
7.2.8 Batería de Riesgo Psicosocial.....	47
7.2.9 Planes de Mejoramiento	56
7.2.9.1 Plan de Mejoramiento Informe de Auditoría Interna del SG-SST 2024.....	56
7.2.9.2 Plan de Mejoramiento vigencias anteriores.....	57
7.2.10 Programa de Capacitaciones.....	58
7.2.11 Promoción y Prevención	58
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES	59

9. RECURSOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	60
9.1 Recurso Humano	60
9.2 Recursos Técnicos y Físicos.....	60
9.3 Recurso Financiero	61
10. INDICADORES Y METAS.....	61
11. COMUNICACIÓN.....	63
12. CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE TRABAJO.....	63

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo representa una de las herramientas de gestión para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y con ella su sostenibilidad. Por ello, es importante que la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO** promueva y estimule la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo, que permita contar con ambientes de trabajo saludables, la prevención de materialización de riesgos existentes y mitigación de los efectos frente a hábitos que afecten la salud de los trabajadores y la práctica de procedimientos inseguros o inadecuados.

De igual modo, la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO** en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano define dentro de sus políticas y objetivos, estrategias y líneas de trabajo encaminadas a proporcionar entornos de trabajo seguros para los servidores públicos, contratistas, usuarios, proveedores y demás partes interesadas, generando espacios sanos que propicien la salud y calidad de vida.

En este sentido, al desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST de la entidad, posibilitan la identificación y control de los riesgos, es decir, procurar la no ocurrencia de accidentes de trabajo, implementando medidas de prevención ante la exposición a factores de riesgo y desarrollo de enfermedades de origen laboral, y promoción de estilos de vida saludable.


El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de todos y cada uno de los funcionarios, contratistas y colaboradores de la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO**, quienes con su compromiso de autocuidado en salud y, el firme apoyo de la entidad disponiendo los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como dar cumplimiento a la normatividad vigente, contribuirán al control de riesgos y peligros que puedan alterar dichas condiciones.

En el presente documento, se describen los aspectos que integran el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST de la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO**, basado en la actividad económica y procesos que desarrolla consecuente con los requisitos legales establecidos, así como el plan anual de trabajo para la vigencia 2025.

1. POLÍTICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La política de seguridad y salud en el trabajo es la bitácora que marca el rumbo de la gestión que tiene por objetivo garantizar la integridad y el bienestar de los funcionarios, contratistas, visitantes y otras partes interesadas.

La **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO**, estableció las directrices generales para el cumplimiento de la normatividad relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la siguiente política:

	CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DOCUMENTO: POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Versión: 04	Fecha: 14 de mayo de 2024	Código: POL-O-01	Página 1 de 1

La **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO CRQ**, en su trabajo por la conservación del medio ambiente y la vigilancia de los recursos naturales en el departamento del Quindío, está comprometida con la protección y promoción de la salud de los empleados, contratistas y visitantes, procurando la protección de su integridad física, mental y social mediante la identificación, evaluación, valoración y el control de los riesgos, para el mejoramiento continuo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

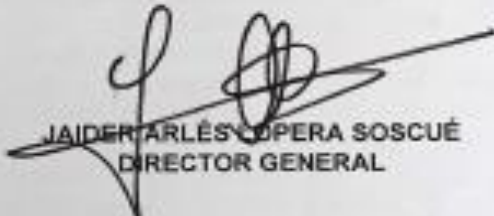
Es compromiso de la alta dirección en promover un ambiente de trabajo sano y seguro, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables, por lo tanto, a vinculado a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la seguridad y salud.



Los programas desarrollados en la Corporación Autónoma Regional del Quindío están orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes de trabajo o enfermedades laborales, al control de ausentismo y a la preparación ante emergencias.


Todos los empleados, contratistas y visitantes, tienen la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo, siendo responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para empleados de la Corporación.





Para constancia, se firma a los 14 días del mes de mayo del 2024.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


JAIDER ARLÉS COPERA SOSCUÉ
 DIRECTOR GENERAL

Elaboró: John Alexander Valencia Santa - Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo. 
 Yuly Vanessa Durango González- Asesor ARL Positiva. 

Revisó: María Carolina Calle Ariza - Profesional Especialización Talento Humano. 

Aprobó: Juan Esteban Cortés Orozco - Representante Empleador y presidente del COPASST. 
 Jorge Hernán García Sierra - Representante Empleador COPASST. 
 Francis Julieth Comsal Ocarazo - Representante de los Trabajadores COPASST. 
 Álvaro Andrés Garzón Olavea - Representante de los Trabajadores COPASST. 

2. OBJETIVOS

El fin primordial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es la búsqueda permanente de la prevención y promoción de la salud en el trabajo y la identificación del origen de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo. En consideración a lo anterior, se desprenden los objetivos que debe cumplir el SG-SST y que define la alta dirección para implementar en la entidad:

 <p>CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PROCESO: GESTIÓN OPERATIVA Y DEL TALENTO HUMANO DOCUMENTO: OBJETIVOS DEL SGSST</p>			
Versión: 04	Fecha: 24 de octubre de 2022	Código: DG-O-01	Página 1 de 1

OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mediante el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, con el fin de garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables para los funcionarios y contratistas mediante la identificación, evaluación y valoración de peligros, evitando la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar y vigilar el cumplimiento de las normas legales vigente aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la implementación y ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud, según la normatividad legal vigente.
- Garantizar la intervención a los riesgos laborales de la organización, realizando actividades de promoción y prevención de la salud de los trabajadores.
- Garantizar los mecanismos de participación de los trabajadores dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la preparación, prevención y atención de emergencias al interior de la entidad.

Para constancia, se firma el día 24 de octubre de 2022.

JOSE MANUEL CORTÉS OROZCO
DIRECTOR GENERAL

Proyecto: Sebastián Arenas Benjumea
Contratista – Talento Humano
Revisó: María Catalina Calle Afias
Profesional Especializada
Aprobó: Andrés Alberto Campuzano Castro
Subdirector Administrativo y Financiero.

Los objetivos del sistema de gestión deben alinearse con los requisitos aplicables y el direccionamiento estratégico de la entidad. Para la vigencia 2025, se realizará revisión de los mismos con el fin de definir ajustes pertinentes si es del caso.

OBJETIVOS SGSST	CUMPLIMIENTO OBJETIVOS
Garantizar y vigilar el cumplimiento de las normas legales vigente aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Matriz de requisitos legales. Autoevaluación anual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Auditoría en seguridad y salud en el trabajo.
Garantizar la implementación y ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud, según la normatividad legal vigente.	Plan anual de trabajo y capacitaciones Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el trabajo
Garantizar la intervención a los riesgos laborales de la organización, realizando actividades de promoción y prevención de la salud de los trabajadores.	Plan anual de trabajo y capacitación. Actualización Matriz de valoración de riesgos y peligros Entrega de elementos de protección personal. Exámenes médicos ocupacionales, con su respectivo seguimiento. Sistemas de vigilancia epidemiológicos. Sistema globalmente armonizado: Plan de higiene químico.
Garantizar los mecanismos de participación de los trabajadores dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Comités conformados.
Garantizar la preparación, prevención y atención de emergencias al interior de la entidad.	Capacitaciones en procedimientos y protocolos de emergencias. Brigada de emergencias conformada y comité de emergencia.

3. ALCANCE

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su implementación a través del plan anual de trabajo, brinda cobertura a todos los funcionarios, contratistas y visitantes de la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO**, buscando su bienestar físico, mental, y social; minimizando así los peligros y riesgos, contribuyendo al mejoramiento continuo de las condiciones y ambientes de trabajo.

4. MARCO CONCEPTUAL

- **Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas, desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo, el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y se estandarizo.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Amenaza:** Peligro latente de un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas de los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

- **Auto reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista, reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas, que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se puedan mejorar y, determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementadas, están logrando los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales, que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias, primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Enfermedad laboral:** Es enfermedad laboral, la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o el medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en las instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o destrucción parcial o total de una instalación.
- **Factores de riesgo:** Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- **Indicadores:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, y plan de trabajo establecido.
- **Matriz de requisitos legales:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa, acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el

cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual, las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **Requisito normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo, impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de

seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

- **Seguridad y salud en el trabajo (SST):** La seguridad y salud en el trabajo (SST) es la 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.
- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST):** El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales, como también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

5. MARCO LEGAL

La información sobre el SG-SST se encuentra en el capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015, "Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo", así como la resolución 0312 de 2019 que establece los estándares mínimos para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Las normas reglamentarias, así como las relacionadas que regulan este tema a nivel nacional y a la entidad en particular, se encuentran compiladas en la matriz de requisitos legales adoptada y publicada por la entidad en SIPG con el código DG-O-02.

6. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD

6.1 Información básica de organización:

NOMBRE DE LA ENTIDAD:	Corporación Autónoma Regional del Quindío – CRQ
IDENTIFICACIÓN:	NIT. 890.000.447-8
REPRESENTANTE LEGAL:	Juan Esteban Cortés Orozco
CIUDAD:	Armenia
DEPARTAMENTO:	Quindío
DIRECCIÓN:	Calle 19N No.19-55
TELÉFONO:	606-7460679
NOMBRE DE LA A.R.L:	Positiva
CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA:	1841201
TIPO DE SECTOR ECONÓMICO:	Público
CLASE DE RIESGO: (Centros de trabajo creados)	I, II, III, IV

6.2 Horario de Trabajo

07:30 am – 12:00 am 02:00 pm – 06:00 pm	Lunes a Jueves
07:30 am – 02:00 pm Jornada continua	Viernes
Adicionalmente se establecen horarios flexibles los cuales se autorizan de acuerdo al plan de bienestar social e incentivos de la entidad.	

6.3 Número de Trabajadores

La **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO** cuenta con una planta de 113 cargos, de los cuales fueron provistos con corte a diciembre de 2024 un promedio de 100 cargos. Esta cifra es susceptible de cambios periódicamente, de acuerdo a las novedades de personal que se presenten. Adicionalmente, se cuenta con personal contratista que apoyan los diferentes centros de trabajo y procesos de la entidad, según las necesidades del servicio.

6.4 Unidades Funcionales y Dependencias

A continuación, se relacionan las funciones generales de las diferentes dependencias de la entidad:

- ✓ Asamblea Directiva
- ✓ Dirección General
- ✓ Subdirección de Gestión Ambiental
- ✓ Subdirección de Regulación y Control Ambiental
- ✓ Subdirección Administrativa y Financiera
- ✓ Oficina Asesora de Planeación
- ✓ Oficina Asesora Jurídica
- ✓ Oficina Asesora de Control Interno
- ✓ Oficina Asesora Proceso Sancionatorio Ambiental y Proceso Disciplinario

✓ ASAMBLEA DIRECTIVA

CONSEJO DIRECTIVO: Es el principal órgano de dirección de la Corporación y estará integrado por todos los representantes legales de las entidades territoriales que hacen parte de su jurisdicción como son: dos (2) representantes del sector privado para períodos de tres (3) años, y a cuatro (4) alcaldes de los municipios de su jurisdicción para períodos de un (1) año por el sistema de cociente electoral;

Las Funciones de la Asamblea Corporativa son las siguientes:

- a) Elegir a los integrantes del Consejo Directivo de la Corporación.
- b) Designar el Revisor Fiscal de la Corporación;
- c) Conocer y aprobar el informe de gestión de la administración;
- d) Conocer y aprobar las cuentas de resultados de cada período anual;
- e) Adoptar los Estatutos de la Corporación y las reformas que se le introduzcan y someterlos a aprobación del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial;
- f) Fijar los honorarios de los integrantes del Consejo Directivo que no tengan la calidad de servidores públicos, por la asistencia a sus sesiones plenarios de carácter ordinario y extraordinario;
- g) Las demás que le fije la ley y sus reglamentos.

✓ **DIRECCIÓN GENERAL**

El Director General es el representante legal de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, CRQ y su primera autoridad ejecutiva. El Director General no es agente de los integrantes del Consejo Directivo y actuará a nivel regional con autonomía técnica, consultando la política nacional. Atenderá las orientaciones y directrices de los entes territoriales, de los representantes de la comunidad y del sector privado que sean dados a través de los órganos de dirección. Esta instancia tiene a su cargo directamente las áreas de Atención y Servicio al cliente cuyas funciones son de recepcionar documentos, despachar correo interno, seguimiento a trámites y a derechos de petición. También tiene a cargo el área de comunicaciones, proceso encargado de la formulación, ejecución y control de canales de comunicación tanto interna como externa, buscando la fluidez de la información de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

SUBDIRECCIÓN DE GESTION AMBIENTAL

Dirigir la ejecución de las políticas ambientales que deba ejecutar la entidad en cumplimiento de su misión de promoción ambiental. Para el efecto deberá administrar las intervenciones que realiza la Corporación para la protección, conservación y uso sostenible del patrimonio natural como es todo lo relacionado con el manejo integral del agua, la protección de ecosistemas naturales, de flora y fauna, la recuperación de cuencas y la gestión sobre las áreas protegidas, lo cual se encuentra enmarcado en los procesos de Calidad Ambiental, manejo y Administración de recursos naturales, de Educación Ambiental y Participación Comunitaria.

SUBDIRECCIÓN DE REGULACIÓN Y CONTROL AMBIENTAL

Dirigir y controlar el desarrollo de las funciones de regulación o de autoridad ambiental que ejerce la CRQ en el departamento del Quindío, a través del otorgamiento de permisos y licencias Ambientales, el cobro de tasas, control sobre el aprovechamiento de los recursos naturales renovables, proceso de Sanciones y Multas, con la realización de prácticas y visitas; así como participar en la formulación de los planes, programas y proyectos de la entidad.

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Se encarga de la Planificación y Administración Financiera, (de los bienes, derechos y haberes que componen el patrimonio económico institucional) la ejecución de los procesos de Gestión del Talento Humano, Gestión Operativa de Recursos Físicos y gestión Financiera.

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Asesorar al Director General y a los demás funcionarios de la Corporación Autónoma regional del Quindío en el direccionamiento estratégico del organismo, la elaboración de planes y programas y la formulación de proyectos, encaminados al logro de la misión institucional proyectando el desarrollo institucional y organizacional acorde con dichos planes para lo cual se ejecutan actividades claves como: mantener el mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión, realizar la planificación estratégica institucional, dar los lineamientos para el desarrollo de la información y administración tecnológica, los proyectos de inversión ambiental y el seguimiento y la evaluación a los instrumentos de planificación, así como participar en la formulación de estudios técnicos sobre temas y asuntos especializados que se requiera para el cumplimiento de su misión, y en la formulación de los planes, programas, proyectos y metodologías de calidad aplicables en la entidad y las demás actividades requeridas para investigar y conocer las demandas y requerimientos de los usuarios.

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Contribuir a la implementación del Sistema de Control Interno de la institución, coordinar el Sistema y evaluar permanente la gestión del organismo, con el objeto de alcanzar las metas propuestas, dentro de un enfoque de mejoramiento continuo, participar en la formulación de los planes, programas y proyectos de la entidad y evaluar la implementación e implantación de los planes, programas, proyectos.

OFICINA ASESORA JURÍDICA

Prestar la asesoría jurídica a todos los funcionarios de la entidad velando porque se actúe de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y coadyuvando en la consolidación de la unidad de criterio que debe acompañar la ejecución de los procesos y el cumplimiento de las competencias constitucionales y legales, así como participar en la formulación, sustentación jurídica y adopción de los planes, programas y proyectos del organismo. Además se encargará de los procesos pre contractual y contractual de la entidad

garantizando el cumplimiento de las normas aplicables, y de la representación judicial de la entidad por delegación que se le confiera o mediante mandato expreso que se le confiera para un asunto en particular.

OFICINA ASESORA DE PROCESOS AMBIENTALES, SANCIONATORIOS Y DISCIPLINARIOS

Prestar la asesoría jurídica a todos los funcionarios de la entidad velando porque se actúe de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, la investigación y sancionar la violación de la normatividad ambiental incluyendo las faltas disciplinarias. El control disciplinario es un instrumento de gestión por mandato de la Ley 734 de 2002 y se soporta en la medida que los miembros de la organización admitan que las conductas del régimen, protegen la adecuada operación de la función administrativa. La instancia dentro de toda administración encargada del manejo de control disciplinario es la Unidad de Control Disciplinario Interno, que con base en las faltas gravísimas en las que incurran los funcionarios, realiza el control disciplinario en la institución.

ORGANIGRAMA



Fuente: Resolución No.01861 del 14 de septiembre de 2020

6.5 Descripción de las instalaciones y/o centros de trabajo

A continuación, se describen las áreas y predios con los cuales cuenta la CRQ para cumplir con sus funciones y su misión.

Sede Administrativa Armenia

Localizada en la Calle 19N N° 19-55, Está conformada por dos predios: Reserva Forestal Sede Proviteq con un área de 4.330 m² y Mercedes del Norte con un área de 12.500 m². Consta de: aula ambiental; oficina de atención al usuario; bloque subdirección administrativa y financiera, oficina asesora jurídica, oficina asesora de procesos sancionatorios ambientales y disciplinarios, comunicaciones y laboratorio de aguas; cafetería; bloque subdirección de gestión ambiental, subdirección de regulación y control ambiental, oficina asesora de planeación; bloque dirección general y archivo central y gestión documental; almacén con dos cuartos y bodega; bloque archivo – gestión documental , policía ambiental y salón del sindicato; espacio para manejo de residuos peligrosos y sólidos ordinarios; parqueaderos cubiertos; estación meteorológica y zonas verdes.



Centro Nacional para el Estudio del Bambú Guadua

Localizado a 1.212 msnm en el municipio de Córdoba, vereda Bella Vista, con una extensión de 6 Ha. Es un Área especializada de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, encaminada a fomentar, difundir y ampliar el conocimiento de la guadua a nivel regional, nacional e internacional. Se crearon parcelas de crecimiento, bancos de germoplasma y una colección de las principales variedades de bambú existentes en el departamento Quindío, además se inició la reproducción por Chusquín, método reconocido internacionalmente.



Parque Ecológico

Localizado en el municipio de Calarcá, corresponde con dos predios: Parque Ecológico Lote 1 (La Viena), vereda Aguacatal, con 12 Ha (10,37 ha) y Parque Ecológico Lote 2 (La María), vereda Bohemia, con 1 Ha. Allí funciona el Centro de Atención y Valoración - CAV de Fauna Silvestre y el vivero forestal de la CRQ.

Áreas de Conservación de la CRQ.

La Corporación Autónoma Regional del Quindío cuenta, además de la infraestructura descrita antes, con predios destinados a realizar control ambiental, y especialmente para la conservación de la biodiversidad y sus servicios Eco sistémicos.

En el cuadro siguiente se presenta la información básica de las Áreas de Conservación de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

Nº	NOMBRE DEL PREDIO	MUNICIPIO	VEREDA	EXTENSIÓN (ha)
1	LA POPA	CIRCASIA	LA CONCHA	87,8
	SUBTOTAL			87,8
2	EL JARDÍN	GENOVA	RIO GRIS	245
3	SAJONIA	GENOVA	LA COQUETA	2
	SUBTOTAL			247
4	BUENOS AIRES	FILANDIA	CRUCES	51,2
5	LOTE DE TERRENO 3 CRUCES	FILANDIA	CRUCES	22,31
6	VENECIA 1	FILANDIA	LA SUIZA	17
7	VENECIA 2	FILANDIA	LA SUIZA	3
8	BREMEN LA POPA	FILANDIA	CRUCES	680
	SUBTOTAL			773,51
9	EL PORVENIR	PIJAO	LA PALMERA	110
10	LA ARGELIA (Las Acacias)	PIJAO	LAS ARATAS	35
11	EL TAPIR	PIJAO	LA PALMERA	600
12	BUENOS AIRES	PIJAO	LAS ARATAS	350

N°	NOMBRE DEL PREDIO	MUNICIPIO	VEREDA	EXTENSIÓN (ha)
13	SIERRA MORENA	PIJAO	LAS PIZARRAS	170
14	LA CRISTALINA LOTE 1	PIJAO	LAS PIZARRAS	30
15	LA CRISTALINA LOTE 2	PIJAO	LAS PIZARRAS	53
16	PLANADAS	PIJAO	LAS PIZARRAS	50
17	EL REPOSO	PIJAO	LAS PIZARRAS	46
18	VOLCANES	PIJAO	LAS PIZARRAS	50
	SUBTOTAL			1.494
19	LAS MIRLAS	SALENTO	RIO ARRIBA	461,96
20	LA ROMELIA - LA CASCADA	SALENTO	COCORA	102
21	GUAYAQUÍL	SALENTO	COCORA	326,8
22	LA CASCADA	SALENTO	COCORA	86,87
23	EL CHUSCO	SALENTO	RIO ARRIBA	115
24	MONTELORO	SALENTO	RIO ARRIBA	26
25	EL HUILA	SALENTO	COCORA	276,4
26	EL SILENCIO	SALENTO	COCORA	190,4
27	LA ESPERANZA	SALENTO	COCORA	511,4
28	LA MARINA	SALENTO	COCORA	606,46
29	EL RECREO	SALENTO	COCORA	60
30	SANTA LUCIA	SALENTO	RIO ARRIBA	483,48
31	LA SUECIA	SALENTO	RIO ARRIBA	150
32	LA AVANZADA - LAS GALIAS	SALENTO	COCORA	74,1
33	EL BOSQUE	SALENTO	RIO ARRIBA	475
34	EL TOPACIO	SALENTO	NAVARCO	14
35	SAN ISIDRO	SALENTO	NAVARCO	114,48
36	BÁLTICOS 1	SALENTO	NAVARCO	44,39
37	BÁLTICOS 2	SALENTO	NAVARCO	69
38	ALTAMIRA 1	SALENTO	NAVARCO	88
39	ALTAMIRA 2	SALENTO	NAVARCO	38,4
40	BUENAVISTA 1	SALENTO	NAVARCO	13
41	BUENAVISTA 2	SALENTO	NAVARCO	12,6

Nº	NOMBRE DEL PREDIO	MUNICIPIO	VEREDA	EXTENSIÓN (ha)
42	COLOMBIA	SALENTO	NAVARCO ALTO	381,29
43	LA SIERRA	SALENTO	BOQUÍA	36,13
	SUBTOTAL			4.757,16
	TOTAL			7.359,47

Fuente: Subdirección de Gestión ambiental, CRQ, 2019.

7. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las actividades contempladas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, pasantes, visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos.

7.1 Descripción Ciclo PHVA



El ciclo PHVA se define en el numeral 10 del artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 como:

- Planear: Establecer los planes, lineamientos, políticas y procedimientos a desarrollar para la implementación y mejoramiento de los procesos, orientados al cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.
- Hacer: Implantar las medidas planificadas, realización de las actividades y acciones necesarias para el desarrollo y ejecución de los cronogramas de planes de trabajo.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y las acciones implantadas se lleven a cabo de manera adecuada. Medición y seguimiento de los procesos.
- Actuar: Toma de acciones de mejora necesarias, así como medidas preventivas para mantener la seguridad y salud de los trabajadores.

PLANEAR	
ESTANDAR	ÍTEM ESTANDAR

1. Recursos	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Gestión Integral Del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
	Evaluación inicial del SG – SST
	Plan Anual de Trabajo
	Conservación de la documentación
	Rendición de cuentas
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.
	Comunicación
	Adquisiciones
	Contrataciones
Gestión del cambio	

HACER	
ESTANDAR	ÍTEM ESTANDAR
3. Gestión de la Salud	Condiciones de salud en el trabajo
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores
4. Gestión de Peligros y Riesgos	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos

5. Gestión de Amenazas	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
VERIFICAR	
ESTANDAR	ÍTEM ESTANDAR
6. Verificación del SG-SST	Gestión y resultados del SG-SST: Auditoría del cumplimiento en SG SST, Revisión por la alta dirección del SG SST, Investigación De incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
ACTUAR	
ESTANDAR	ÍTEM ESTANDAR
7. Mejoramiento	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST

7.2 Insumos para el Plan Anual de Trabajo

Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO** se consideran los siguientes elementos:

7.2.1 Políticas y objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo

Dentro de la planeación de las actividades se enmarcan en los elementos estratégicos trazados por la alta dirección, políticas, objetivos, plan estratégico de talento humano.

7.2.2 Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales

De conformidad a lo establecido en la Resolución No.0312 de 2019, por medio de la cual se definen los estándares mínimos para los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, se realizó autoevaluación del sistema de gestión de la entidad en la plataforma ALISSTA de la ARL Positiva, de acuerdo a la revisión de la implementación del sistema de la entidad durante la vigencia año 2024, cuyos resultados se muestran a continuación:

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM DEL ESTÁNDAR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLIMIENTO TOTAL	NO CUMPLE	NO APLICA		
PLANEAR	1 RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	X			4
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5	X					
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en	0,5	X					

			Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST					
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		X		
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		X		
			1.1.6 Conformación COPASST	0,5		X		
			1.1.7 Capacitación COPASST	0,5		X		
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		X		

	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	X			6
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		X			
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	2		X			

			SG-SST con curso virtual de 50 horas						
2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	1	X			1	
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	1	X			1	

	Evaluación inicial del SG – SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1	X			1
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	2	X			2
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2	X			2
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el	1	1	X			1

		desempeño						
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. (2%)	2.7.1 Matriz legal	2	2	X			2
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	X			1
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y	1	1	X			1

		servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST						
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2	X			2
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	X			1

HACER	3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud	1	9	X			8
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	X					
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	X					
		3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales - Peligros-Periodicidad-Comunicación al Trabajador.	1			X			

			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		X			
			3.1.6 Restricci ones y recomen dacione s médico laborale s	1		X			
			3.1.7 Estilos de vida y entorno s saludabl es (control es tabaquis mo, alcoholis mo, farmaco depende ncia y otros)	1		X			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitario s y disposici ón de basuras	1		X			

		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		X			
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	X			5
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		X			

		3.2.3 Registro y análisis estadísti co de Incident es, Accident es de Trabajo y Enferme dad Laboral	1		X			
	Mecanis mos de vigilancia de las condicion es de salud de los trabajado res (6%)	3.3.1 Medició n de la frecuenc ia de la accident alidad	1	6	X			6
		3.3.2 Medició n de la severida d de la accident alidad	1		X			
		3.3.3 Medició n de la mortalid ad por Accident e de Trabajo	1		X			
		3.3.4 Medició n de la prevalen cia de	1		X			

		Enferme dad Laboral						
		3.3.5 Medició n de la incidenci a de Enferme dad Laboral	1			X		
		3.3.6 Medició n del ausentis mo por causa médica	1			X		
	4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identifica ción de peligros, evaluació n y valoració n de los riesgos (15%)	4.1.1 Metodol ogía para la identific ación de peligros, evaluaci ón y valoraci ón de los riesgos	4	15	X		15
		4.1.2 Identific ación de peligros con participa ción de todos los niveles	4			X		

		de la empresa						
		4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	3		X			
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		X			
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	2,5	15	X			15

			4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		X			
			4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		X			
			4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	2,5		X			

		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		X			
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		X			
5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	X			10
		5.1.2 Brigada de prevención	5		X			

			conformada, capacitada y dotada						
VERIFICAR	6 VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST. (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo con las condiciones de la empresa	1,25	5	X			5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		X			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		X			

			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		X			
ACTUAR	7 MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST. (10%)	7.1.1 Definir acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	2,5	10	X			10
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		X			
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y	2,5		X			

			enferme dades laborale s					
			7.1.4 Elaborac ión Plan de Mejora miento e impleme ntación de medidas y acciones correctiv as solicitud as por autorida des y ARL	2,5		X		
TOTALES					100			99

*Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). Si el estándar No Aplica, se deberá justificar tal situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hechos o manifestaciones falsas y está sujeta a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000(Código Penal Colombiano).

FIRMA DEL EMPLEADOR O
CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG- SST

Fuente: Plataforma Alissta ARL Positiva

RESULTADOS CONSOLIDADOS SEGÚN CICLO PHVA

PORCENTAJE DE CALIFICACIÓN POR CICLO		
CICLO	RESULTADO	% DE CALIFICACIÓN
PLANEAR	25	100%
HACER	59	98,33%
VERIFICAR	5	100%
ACTUAR	10	100%
TOTAL	99	99%

El reporte de autoevaluación de estándares mínimos de la entidad para la vigencia de 2024, aplicando el capítulo III de la Resolución 0312 del 2019 se obtiene un resultado del 99%, ACEPTABLE.

En la autoevaluación efectuada, se evidenciaron oportunidades de mejora resultantes del estudio realizado por la **ARL Positiva** a dicho reporte, así como de la rendición de cuentas e informe por la dirección realizados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la entidad. Entre las que se incluyen principalmente:

- ✓ Valoraciones médicas ocupacionales conforme a los perfiles de cargos.
- ✓ Comunicar las recomendaciones y/o restricciones ocupacionales para cada trabajador, emitidas ya sea por la EPS o ARL o proveedor de valoraciones médicas ocupacionales, dejando siempre evidencia de las medidas para la implementación, seguimiento y cumplimiento de las mismas.
- ✓ Continuar con la sensibilización y educación para los trabajadores sobre el correcto manejo de los residuos y cuidado del medio ambiente (Plan de manejo ambiental o gestión de residuos).
- ✓ Continuar con la ejecución del Plan estratégico de seguridad Vial (PESV).

7.2.3 Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores

Las condiciones de salud de los trabajadores es el conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales. Esto con el fin de determinar el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora; Esta información viene incluida en la elaboración del (ICS) informe de las condiciones de salud, por medio de análisis de las estadísticas de la población evaluada. Actualmente se cuenta con el informe de la vigencia de 2021, de las valoraciones médicas periódicas realizadas. el cual debe ser actualizado una vez se realicen las valoraciones médicas ocupacionales.

7.2.4 Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles

En lo corrido del año 2024 se realizaron inspecciones en los diferentes centros de trabajo para la identificación de peligros y valoración de riesgos tanto al personal de planta como a contratistas de la entidad, como insumo para la actualización de la matriz en los factores

de riesgo, medidas de control y/o demás variables, identificadas e implementadas de acuerdo con las actividades desarrolladas en las diferentes áreas y puestos de trabajo.

A continuación, se relacionan los factores de riesgo y algunos riesgos asociados a las actividades. Estos se encuentran identificados en la matriz de identificación de peligros DG-O-09, su evaluación, valoración y medidas de intervención respectivas.

FACTOR DE RIESGO	INDICADOR DEL FACTOR DE RIESGO
FÍSICOS. Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que al “ser percibidos” por las personas, pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, la exposición y concentración de los mismos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruido. 2. Temperaturas extremas. Altas y Bajas. 3. Radiaciones ionizantes y no ionizantes. 4. Iluminación inadecuada por exceso o defecto. 5. Humedad relativa. 6. Ventilación. 7. Presiones atmosféricas anormales.
QUÍMICOS. Se refiere a aquellos elementos o sustancias que pueden ingresar al organismo por inhalación, absorción o ingestión y dependiendo de su nivel de concentración y el tiempo de exposición, pueden generar lesiones sistémicas, intoxicaciones o quemaduras.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aerosoles Líquidos (nieblas o rocíos) 2. Aerosoles sólidos (material particulado, Sólidos, polvos, humos, fibras). 3. Gases y vapores. 4. Líquidos. 5. Sólidos.
BIOLÓGICOS. Se refiere a los micro y microorganismos con características patogénicas y a los residuos que, por sus características físico - químicas, pueden ser tóxicos para las personas que entren en contacto con ellos, desencadenando enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Animales. (vertebrados, invertebrados). 2. Vegetales. (Musgos, helechos, semillas) 3. Exposición a microorganismos (hongos, amebas, bacterias) derivados de animales y Vegetales.
BIOMECÁNICOS. Se refiere a todos aquellos objetos, máquinas, equipos y herramientas que, por sus condiciones de funcionamiento, diseño, estado o por la forma, tamaño y ubicación, tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas por deficiencias técnicas o humanas y provocar lesiones.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caída de objetos. 2. Elementos cortantes, punzantes, contundentes (incluye material vegetal) 3. Máquinas, herramientas o animales empleados En actividades de transporte. 4. Material con potencial de liberar energía (Sólidos, líquidos o gases). 5. Partes en movimiento. 6. Proyección de partículas. 7. Superficies y elementos ásperos. 8. Superficies, líquidos y elementos calientes.
PSICOSOCIAL. Se refiere a la interacción de los aspectos propios de las personas (edad, patrimonio genético, estructura psicológica, historia, vida familiar, cultura, capacitación...) con las modalidades de gestión administrativa y demás aspectos organizacionales inherentes al tipo de	<ol style="list-style-type: none"> 1. Derivados de la Organización del Trabajo: Estilos de mando, supervisión técnica, definición de funciones, capacitación, relación de autoridad, niveles de participación, canales de comunicación, estabilidad laboral, salario, reconocimiento. 2. Derivados de la Tarea: Trabajo

proceso productivo. La dinámica de dicha interacción se caracteriza especialmente por la capacidad potencial.	repetitivo o en cadena, monotonía, altos ritmos de trabajo, turnos y sobre tiempos, nivel de complejidad y responsabilidad de la tarea. 3. Derivados del Ambiente de trabajo: Disconfort térmico, espacio, iluminación.
CONDICIONES DE SEGURIDAD	<p>MECANICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uso de herramientas 2. Uso de máquinas (piezas) <p>ELECTRICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Descargas eléctricas 2. Cortocircuito o sobre carga <p>LOCATIVO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Áreas de almacenamiento 2. Superficies de trabajo irregulares 3. Condiciones de orden y aseo. <p>NATURALES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deslizamientos 2. Inundación 3. Sismo 4. Tormentas eléctricas. <p>PÚBLICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asonadas 2. Robos

7.2.5 Inspecciones de Seguridad

De acuerdo a las inspecciones realizadas en las diferentes áreas: Subdirección de Regulación y Control Ambiental, Oficina Asesora jurídica, Oficina asesora de control interno, Oficina de procesos sancionatorios y disciplinarios, Oficina Asesora de Planeación, Subdirección Administrativa y financiera, se identificaron oportunidades de mejora a considerar entre las que se destacan:

- ✓ Centro de atención y valoración de fauna silvestre (CAV): Mejoramientos en la infraestructura del puente peatonal, poda y mantenimiento en el entorno a la zona de operación del centro.
- ✓ Centro nacional para el estudio de bambú y guadua: Mejoramiento en la infraestructura del puente peatonal para la mitigación de riesgos.
- ✓ Sede principal: Adecuación locativa de escaleras externas de la Oficina Asesora de Planeación, instalación barandas en escaleras, señalización preventiva y restrictiva.

7.2.6 Plan de prevención y atención de emergencias

La entidad cuenta con una brigada de emergencias integral, conformada mediante resolución No. 370 del 29 de febrero de 2024. Esta brigada se encuentra operando y en proceso de formación y entrenamiento, se definen sus roles y responsabilidades conforme a la norma, según el acto administrativo de conformación vigente durante los años 2024 y 2025. En materia de emergencias se identifican aspectos a mantener y fortalecer entre los que se cuentan:

✓ **Entrenamiento constante:**

- Mantener programas de capacitación continua para todos los miembros, incluyendo simulacros regulares de evacuación, primeros auxilios, rescate, manejo de materiales peligrosos, etc.
- Fomentar la especialización de los miembros en áreas críticas como búsqueda y rescate, atención médica de emergencia o gestión de incidentes.

Se adelantó el proceso de formación a los integrantes de la brigada en 2024, el cual se orientó en los siguientes temas:

- Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia- control de fuego- primeros auxilios – inmovilización y movilización de pacientes.
- Capacitación primeros auxilios.
- Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia- manejo de luxaciones – manejo de fracturas- inmovilización de extremidades y control de hemorragias.
- Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia – técnica de manejo de pacientes
- Capacitación y entrenamiento de brigadas- Rcp-Obstrucción de vía aérea por cuerpo extraño.
- Capacitación y entrenamiento de brigadas- IMT-Cadena de llamado.
- Capacitación y entrenamiento de brigadas- manejo de emergencias por materiales peligrosos.

Para 2025, se dará continuidad al proceso de formación y entrenamiento como brigada integral, fortaleciendo los temas que requieren mayor dominio considerando las necesidades y posibles emergencias que se puedan presentar.

✓ **Comunicación eficaz:**

- Fortalecer los canales de comunicación entre los miembros de la brigada y con las autoridades locales o equipos de emergencia externos.
- Asegurar que todos los miembros estén familiarizados con los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos satelitales, etc.) y que funcionen correctamente.

✓ **Trabajo en equipo y coordinación:**

- Fomentar la cooperación y la cohesión del equipo, asegurándose de que los miembros puedan trabajar bajo presión y coordinarse de manera fluida en situaciones de crisis.
- Establecer lineamientos claros para la asignación de tareas y roles durante una emergencia.

✓ **Equipamiento adecuado:**

- Mantener y actualizar regularmente el equipo de protección personal (EPP), herramientas de rescate, equipos de primeros auxilios, y otros recursos necesarios.
- Asegurar la correcta disposición y funcionamiento de los vehículos de emergencia, equipos de comunicación, y demás recursos logísticos.

✓ **Gestión de riesgos y seguridad:**

- Identificar y evaluar continuamente los riesgos asociados con las áreas de intervención y las emergencias específicas.
- Promover la seguridad personal y colectiva, garantizando que los miembros no se expongan innecesariamente a peligros.
- ✓ **Liderazgo y toma de decisiones:**
 - Desarrollar habilidades de liderazgo entre los miembros para asegurar una toma de decisiones rápida y efectiva durante situaciones de emergencia.
 - Mantener un liderazgo claro que proporcione dirección y mantenga la calma en momentos de estrés.
- ✓ **Salud y bienestar del equipo:**
 - Cuidar la salud física y mental de los miembros de la brigada, ofreciendo apoyo psicológico y proporcionando tiempo adecuado de descanso.
 - Fomentar hábitos saludables, como ejercicio físico regular y descanso, para mejorar la resistencia y el rendimiento en emergencias prolongadas.
- ✓ **Evaluación post-emergencia:**
 - Establecer procesos de evaluación después de cada intervención para identificar fortalezas y áreas de mejora en la respuesta de la brigada.
 - Promover el aprendizaje continuo a través de la retroalimentación y la incorporación de lecciones aprendidas.
- ✓ **Planificación y simulacros:**
 - Mantener planes de emergencia actualizados y realizar simulacros regulares para asegurar que todos los miembros estén preparados para actuar en cualquier tipo de situación crítica.
 - Involucrar a toda la comunidad en los simulacros para mejorar la integración y la efectividad de la respuesta en campo.

En este componente, se cuenta con el plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias código DG-O-08, documento en revisión para su actualización en 2025.

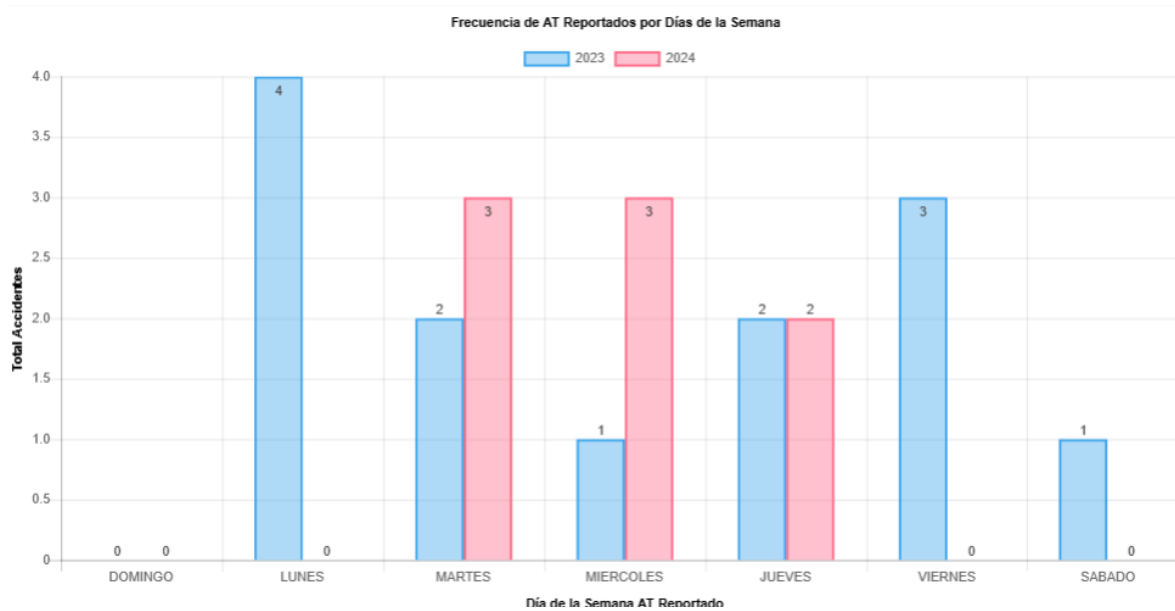
7.2.7 Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral

Se destaca que, a pesar de contar con un bajo índice de accidentalidad en la entidad, es pertinente sensibilizar al personal en la exposición a riesgos y medidas de prevención, así como los lineamientos para su reporte e investigación. Para lo corrido del año 2024 se reportaron 7 accidentes de trabajo por 3 funcionarios y 4 contratistas, los cuales fueron reportados a la ARL Positiva, se realiza la respectiva investigación y cierre total de los mismos, y a continuación, se describen y se amplían a través de las gráficas y tablas siguientes:

- La accidentalidad reportada se concentró en las subdirecciones administrativa y financiera (3 eventos,) gestión ambiental (2 eventos), Oficina asesora de planeación (1 evento), atención al usuario (1 evento).
- La ocurrencia de la accidentalidad reportada se concentró en las horas de la Mañana entre las 9:00 - 11:59, el grupo etario más afectado en el año fue \geq 46-55 años.

- Durante la vigencia 2023 y 2024 no se ha reportado casos de enfermedad laboral.

Frecuencia de AT Reportados por Días de la Semana / Vigencia - 2024



Durante la vigencia 2024, la frecuencia de la accidentalidad se concentró los días martes y miércoles, el cual refleja mayor número de accidentes reportados, para el 2023, se presentaron principalmente los lunes y viernes.

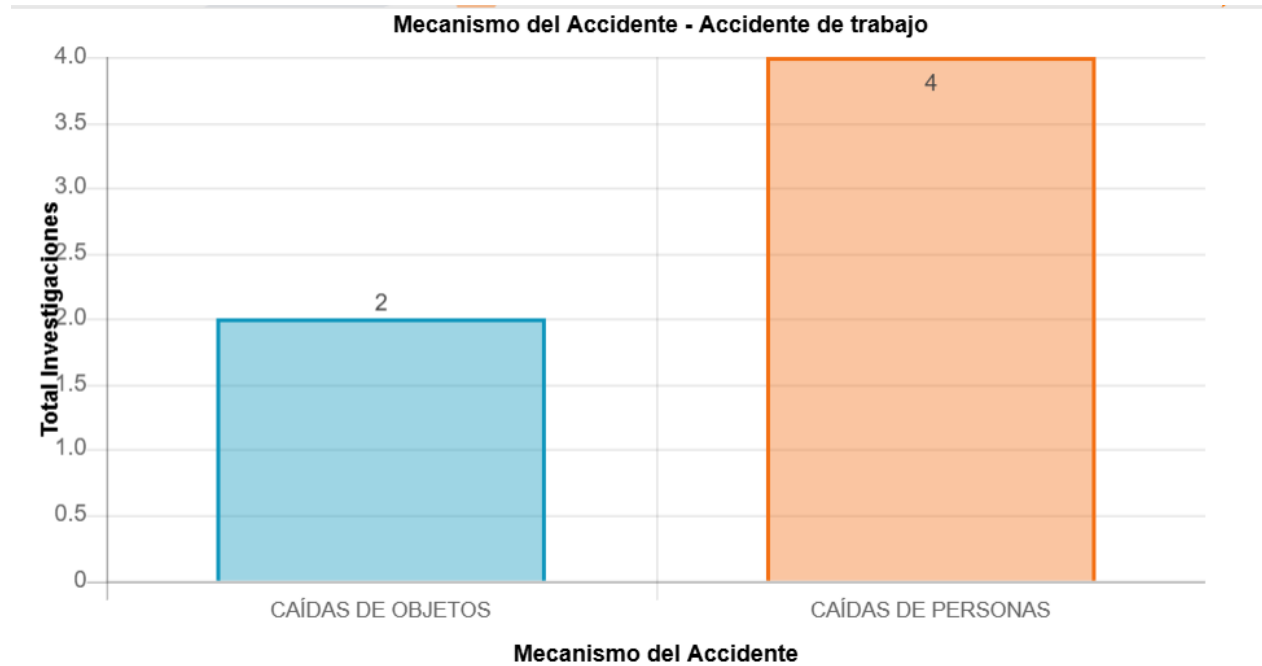
Agente del Accidente / Vigencia 2023 - 2024

ÍTEM	AGENTE DEL ACCIDENTE	2023	2024
A	AMBIENTE DE TRABAJO (INCLUYE SUPERFICIES DE TRANSITO Y TRABAJO, MUEBLES, TEJADOS EN EL EXTERIOR, INTERIOR O SUBTERRANEOS) (5)	6	7
B	ANIMALES (VIVOS O PRODUCTOS ANIMALES)	3	0
C	HERRAMIENTAS, IMPLEMENTOS O UTENSILIOS (336)	1	0
D	MEDIOS DE TRANSPORTE (2)	0	1
E	OTROS AGENTES NO CLASIFICADOS (6)	3	0
TOTAL		13	8

Para 2023 y 2024, el agente común en la accidentalidad con mayor frecuencia

corresponde a ambientes de trabajo (incluye superficies de tránsito y trabajo, muebles tejados en el exterior, interior, o subterráneos.

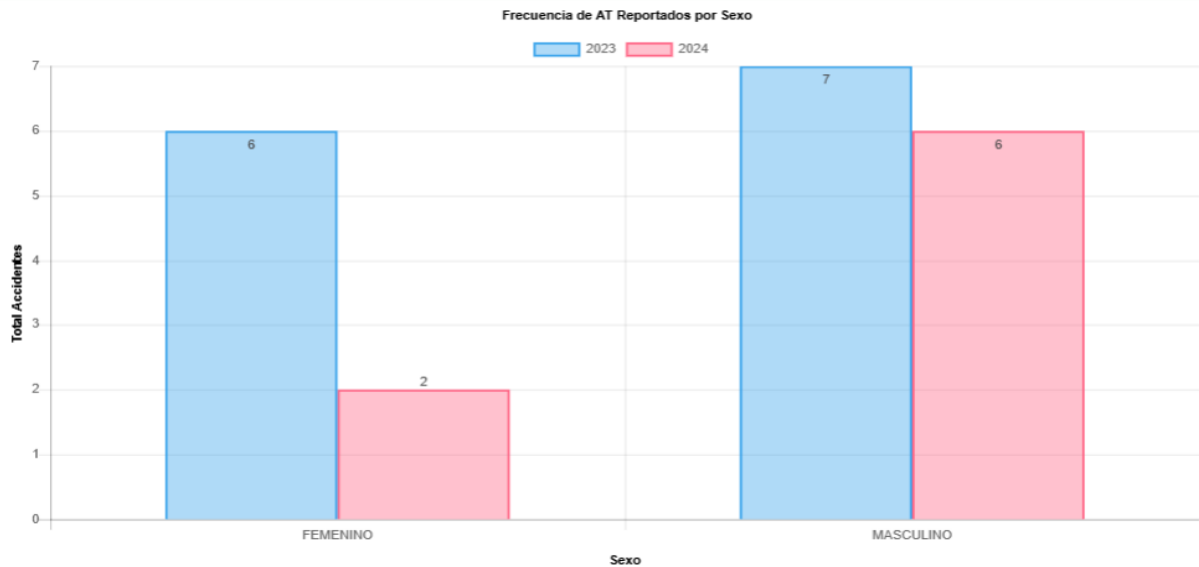
- Frecuencia de AT Reportados por Mecanismo del Accidente / Vigencia – 2024



MECANISMO DEL ACCIDENTE	TOTAL
CAÍDAS DE OBJETOS	2
CAÍDAS DE PERSONAS	4
TOTAL	6

Para 2024 el mecanismo de accidentalidad con mayor frecuencia, es decir, la forma como ocurre el accidente, corresponde a Caída de personas, seguidas de caídas de objetos.

- Frecuencia de AT Reportados por Sexo / Vigencia 2023- 2024



SEXO	2023	2024
FEMENINO	6	2
MASCULINO	7	6
TOTAL	13	8

Como se observa en la tabla anterior, la accidentalidad para 2023 y 2024 se presentó principalmente hombres.

- **Accidentes reportados vigencia 2024**

Se presentaron un total de 7 accidentes, de los cuales 3 de ellos fueron de funcionarios y 4 de contratistas, 4 por caídas en el mismo nivel y 3 golpe o contusión, el detalle de los mismos se muestra en las gráficas anteriores. La totalidad de las medidas de intervención fueron ejecutadas y realizando el cierre respectivo.

De las medidas de intervención de la accidentalidad desarrolladas en 2024, conforme se describe en la tabla anterior, es pertinente fortalecer:

- ✓ Capacitar en Manejo de actos y condiciones inseguras
- ✓ Capacitar Autocuidado (físico, mental, social y emocional)
- ✓ Capacitar Programa de orden y aseo, manejo de residuos
- ✓ Capacitar Planeamiento de tarea o sitio a inspeccionar / intervenir
- ✓ Capacitar Caídas al mismo nivel y a diferente nivel
- ✓ Capacitar en Riesgo locativo

Adicionalmente, es conveniente establecer una campaña de sensibilización para evitar caídas al mismo y a distinto nivel, como medida de prevención con la difusión necesaria

para impactar positivamente el índice de accidentalidad, en particular, lo concerniente a este mecanismo predominante en 2024. Dentro de la campaña en referencia, se considerarán las variables particulares de los eventos presentados, con el fin de dar a conocer al personal las condiciones en común que sean pertinentes en el desarrollo de las medidas de prevención a implementar.

• **Acciones de Mejora para reducir la accidentalidad:**

- ✓ Fortalecer la prevención del riesgo contra caídas; adoptando las medidas preventivas en áreas, puestos de trabajo, y los mismos trabajadores de la corporación.
- ✓ Señalización y demarcación de áreas y puestos de trabajo.
- ✓ Mantener las zonas de circulación y las salidas convenientemente señalizadas y libre de obstáculos para facilitar el paso simultáneo de personas y de los equipos de transporte de cargas.
- ✓ El orden y la limpieza son un factor clave, recoger todas las herramientas y el material al finalizar la jornada y depositar los desperdicios en recipientes adecuados.
- ✓ Prestar atención a los desniveles e irregularidades del suelo, extremando la precaución en los desplazamientos por suelos o superficies mojadas.
- ✓ Eliminar con rapidez los derrames, vertidos, manchas de grasa o aceite y demás residuos. Las operaciones de limpieza no deberán constituir una fuente de riesgo, realizándose en los momentos, forma y con los medios más adecuados.
- ✓ No tender cables, conducciones o mangueras al nivel del suelo de la zona de trabajo.
- ✓ Medidas preventivas en el puesto de trabajo
- ✓ Mantener la atención en los desplazamientos, evitando distracciones y prisas que puedan provocar un accidente.
- ✓ Equipos de protección individual para evitar caídas al mismo nivel, cuando aplique.
- ✓ El calzado deberá ofrecer un apoyo estable al trabajador, impidiendo su deslizamiento.

7.2.8 Batería de Riesgo Psicosocial

La medición de Factores de Riesgo Psicosocial, busca evaluar los factores de riesgo intralaborales, Extra laborales y de estrés que perciben los funcionarios de la entidad y determinar según los resultados identificados los programas de gestión a implementar.

Uno de los escenarios fundamentales del ser humano es el "trabajo", el cual debe proporcionar salud tanto al individuo y a los demás integrantes de su entorno laboral, se debe plasmar una realidad biológica, social, psicológica y de autorrealización.

El factor psicosocial, es la condición o condiciones que experimenta el funcionario cuando se relacionan su medio circundante, entre el trabajo y con la sociedad que lo rodea, su tendencia al riesgo se evidencia cuando se existe un desequilibrio entre la relación del trabajo y el entorno.

Esta medición parte del enfoque de la Higiene Industrial, identificando intensidad, frecuencia y tiempo de exposición, además del análisis de los factores externos que pueden producir una respuesta física o mental (estrés).

Esta medición implica un abordaje de tres aspectos que interactúan continuamente y son:

- ✓ Medio Ambiente de Trabajo (orientado al lugar de trabajo)
- ✓ Las tareas (el quehacer cotidiano)
- ✓ Organización (Estructuras y Políticas de la Entidad)

Todos estos componentes de medición serán clasificados en los siguientes factores de riesgo psicosocial:

- **Psicológicos:** consiste en la afectación que sufre el funcionario de manera intelectual y emocional dando cabida a niveles de atención, concentración, memoria, razonamiento, creatividad e imaginación. En la forma emocional encontramos la frustración, ansiedad y pesimismo.
- **Fisiológicos:** consiste en la alteración hormonal que sufre el cuerpo, pérdida de defensas, gripas, acné, alteraciones del sistema nervioso, alergias y estrés.
- **Comportamentales:** se refiere a los cambios de conductas y comportamientos con los compañeros, reducción de actividades sociales, cambio de estilo de vida, agresividad, tendencia a la apatía, ausentismos laborales, evasión de la responsabilidad, reducción en el rendimiento, aumento de accidentes en el trabajo, conflictos interpersonales, tensión en clima y ambiente laboral.

Aplicación de Instrumento para Medición:

Para la formulación del presente plan, se toma como referencia los resultados obtenidos en la última medición de riesgo psicosocial, así como la intervención de los mismos. Para los meses de noviembre y diciembre de 2022, se concluyó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial por medio de una encuesta a la planta de funcionarios con un total de 107 con corte de la aplicación, utilizando los instrumentos de Baterías establecidas por el Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana, donde de forma presencial y garantizando la reserva de las respuestas, un Psicólogo con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A, aplica dicha medición.

FUENTES DE FACTORES PSICOSOCIALES	
CONDICIONES INTRALABORALES	
Condiciones del medio ambiente de trabajo	Ruido Temperatura Iluminación Ventilación Vibración Peligros de seguridad industrial (safety) Peligros de seguridad física Peligros químicos Peligros biológicos Peligros por diseño del puesto de trabajo Peligros de saneamiento
Condiciones de la tarea – Carga	Apremio de tiempo
mental	Atención Complejidad y velocidad Variedad sensorial Variedad temporal Variedad cognoscitiva Variedad espacial Variedad social Minuciosidad
Condiciones de la tarea – Contenido de la tarea	Carga física Nivel de responsabilidad Carga emocional Definición de roles Conocimiento de la tarea Nivel de calificación exigido por la tarea

Condiciones Relacionadas con la Organización – Características de la Gestión	Estilo de liderazgo Manejo del cambio Evaluación del desempeño Desarrollo, capacitación Mecanismos de ascensos Servicios de bienestar Políticas de contratación Condiciones de remuneración Sistemas de control
Condiciones Relacionadas con la Organización – Características del grupo social de trabajo	Trabajo en equipo Calidad en las relaciones Apoyo social intralaboral
Condiciones Relacionadas con la Organización – Características de	Tipo de horario de trabajo Jornada
la organización del trabajo propiamente	Posibilidades de participación Mecanismos de comunicación Autonomía Tecnología Ritmo de trabajo

Fuente: Informe Diagnostico Psicosocial, Positiva Compañía de Seguros S.A, 2022

Como resultado de la valoración de factores psicosociales, se obtuvo una estimación general del riesgo en niveles (Alto, Medio, Bajo).

Se realizó tabulación y análisis detallado de la información recolectada, donde se recopila la percepción de los funcionarios de los factores de riesgo psicosocial, y calificando los siguientes criterios:

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A PELIGROS PSICOSOCIALES POR OFICIO

Tomado del Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Ministerio de la Protección Social 2004.

Criterio	Condición cotidiana		
	Alto 3	Medio 2	Bajo 1
Tiempo de exposición	Exposición constante o superior a medio día / jornada.	Exposición de casi de medio día / jornada.	Exposición muy ocasional o rara, menos de una cuarta parte del día.
Frecuencia de presentación	Casi todos los días	Hasta 15 días	Hasta 7 días.
Intensidad	Alta <u>molestia</u> , muy fatigante, motivo de queja frecuente.	Molestia moderada, soportable pero fatigante	Leve molestia

Valoración del nivel de riesgo para cada criterio: Alto = 3, Medio = 2, Bajo = 1
 * Tiempo de exposición debe entenderse como el periodo durante el cual el individuo se adapta al cambio que implica experimentar el evento vital

Fuente: Informe Diagnóstico Psicosocial, Positiva Compañía de Seguros S.A, 2022

Los instrumentos aplicados fueron:

CUESTIONARIO	COLABORADORES
CUESTIONARIO INTRALABORAL	69
FORMA A (Con personal a cargo)	
CUESTIONARIO INTRALABORAL	38
FORMA B (Sin personal a cargo)	
CUESTIONARIO	107
EXTRALABORAL	
CUESTIONARIO ESTRÉS	107

Resultados por Condiciones:

Los resultados obtenidos en esta medición, enmarcan la calificación y la interpretación de las dimensiones las cuales son directamente proporcionales, lo que significa que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el RIESGO PSICOSOCIAL.

GRADO DE RIESGO	INTERVENCIÓN
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	Ausencia de riesgo; no amerita desarrollar actividades de intervención
BAJO	Los factores de riesgo psicosocial demandan atención progresiva y vigilante
MEDIO	Los factores de riesgo psicosocial exigen atención urgente o lo antes posible
ALTO	Los factores de riesgo psicosocial exigen corrección inmediata
RIESGO MUY ALTO	Nivel de riesgo con posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Requiere intervención inmediata

- **Resultados Medición Riesgo Psicosocial Intralaboral:** este riesgo arroja los siguientes resultados:

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		
CONDICION A INTERVENIR	TEMAS PRINCIPALES	RECOMENDACIONES ARL
LIDERAZGO RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO RETROALIMENTACION DE DESEMPEÑO	* Capacitaciones en Liderazgo con temas como la equidad grupal, delegación de funciones, reforzamiento positivo, comunicación organizacional * Capacitaciones en Relaciones Interpersonales en comunicación asertiva, cohesión grupal positiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, talleres motivación en el trabajo, gestión emocional
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	*PARTICIPACION *ADAPTACION AL CAMBIO *CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO *OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	* Promover la participación efectiva de los grupos de trabajo * Programas de gestión del cambio * Identificación de talentos y habilidades como agentes de cambio

	*USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS	* Fortalecimiento de conocimientos
DEMANDAS DEL TRABAJO	*INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL SOBRE EL EXTRALABORAL *DEMANDAS EMOCIONALES *DEMANDAS CUANTITATIVAS *CONSISTENCIA DE ROLES	* Capacitaciones en manejo eficaz del tiempo orientado a las demandas cuantitativas * Planeación y organización del trabajo dentro de la entidad * Capacitación en cómo afrontar el manejo de situaciones difíciles * Inteligencias múltiples * Enfoque de valores * Control de la fatiga, estilo de vida saludable e higiene del sueño
RECOMPENSAS	* RECONOCIMIENTO * COMPENSACIÓN	* Servicios de bienestar como temas de salud, orientación de vivienda, educación en finanzas, fomento de la calidad de relaciones familiares * Actividades deportivas y culturales

- **Resultados Medición Riesgo Psicosocial Extralaboral:** este riesgo arroja los siguientes resultados:

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		
CONDICION A INTERVENIR	TEMAS PRINCIPALES	RECOMENDACIONES ARL
* CONDICIONES EXTRALABORALES	* CARACTERISTICAS DE VIVIENDA Y SU ENTORNO * INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL * SITUACION ECONOMICA DEL INDIVIDUO Y SU GRUPO FAMILIAR	* Espacios de desarrollo personal * Manejo financiero * Equilibrio vida personal - vida laboral * Manejo del tiempo y estilos de afrontamiento * Herramientas de administración del tiempo libre

- **Resultados Medición Riesgo Estrés:** este riesgo arroja los siguientes resultados:

RIESGO DE ESTRÉS		
CONDICION A INTERVENIR	TEMAS PRINCIPALES	RECOMENDACIONES ARL
* ESTRÉS	* NIVELES DE ESTRÉS	<ul style="list-style-type: none"> * Facilitar mecanismos de identificación y manejo del estrés a nivel individual y grupal * Estilos de vida saludable (actividad física, nutrición, campañas de salud) * Incentivar la importancia de acompañamiento psicológico y médico * Detección y manejo de estrés, detección temprana de casos con sintomatología o patologías de interés * Pausas activas, ergonomía

En la etapa de implementación de medidas para el riesgo psicosocial, realizar actividades que contribuyen a mitigar el riesgo que tenga impacto directo en la salud mental y emocional de los colaboradores. Al priorizar el bienestar de los trabajadores, la entidad demuestra su compromiso con la responsabilidad social empresarial y contribuye a crear un entorno laboral más sano y productivo para todos. Con este fin durante la vigencia 2023 y 2024 se desarrollaron múltiples actividades entre las que se encuentran:

Actividades vigencia 2023:

- ✓ Asesoría y acompañamiento de psicólogos profesionales, con el propósito de brindar apoyo psicológico a través de consulta particular y personalizada con el fin de preservar la salud mental de todos los funcionarios y contratistas sea por iniciativa propia e individual, como seguimiento a reubicaciones laborales, periodo de prueba o por situaciones específicas que así lo requieran.
- ✓ Campañas de salud mental por cada una de las dependencias de la entidad, con diferentes estrategias como actividades lúdicas y pedagógicas. Entre las temáticas abordadas se cuentan: que es la salud mental, diferencias entre los profesionales de la salud mental y cuando solicitar apoyo, mitos de la salud mental, eliminar algunas falsas creencias, redes de apoyo social (que son, clasificación, características, beneficios, como fortalecer las redes, cuando son requeridas), la relación directa que se presenta entre la mente y el cuerpo y así hacer promoción de unos buenos hábitos de vida que permiten prevenir diferentes trastornos psicosomáticos.
- ✓ Campañas anti estrés: Reconocimiento de la fatiga y del estrés agudo y crónico, prevención del Tecno-estrés, con el fin de informar y dar recomendaciones para

manejar este tipo de estrés que suele ser el más usual entre los profesionales de hoy en día, prevención del estrés: Catarsis, con el fin dar herramientas prácticas para una adecuada gestión emocional a través de técnicas de regulación emocional basadas en la activación como es la catarsis y la fisioterapia.

Se realizaron capacitaciones asociadas a mitigar el riesgo psicosocial:

- ✓ Capacitación "higiene del sueño", capacitación Riesgo psicosocial y manejo del estrés, esta actividad de formación busco facilitar la identificación y comprensión del riesgo psicosocial, así como el desarrollo de habilidades y estrategias efectivas para el manejo del estrés en el entorno laboral.
- ✓ Capacitación Proyecto de vida y gestión del tiempo, su objetivo fue contribuir en la definición de metas, priorizar las actividades diarias y encontrar un equilibrio adecuado entre el tiempo personal, familiar y de ocio que permitan tener un estilo de vida gratificante y con sentido.
- ✓ Capacitación Riesgo Psicosocial y trabajo bajo presión, la cual tuvo como fin ayudar a funcionarios y contratistas a manejar estos desafíos en el entorno laboral sin afectar su salud mental.

Actividades vigencia 2024:

- ✓ En 2024, se llevaron a cabo la primera, segunda y tercera campaña de Prevención del Estrés, donde se proporcionaron técnicas efectivas para reducir sus síntomas, reconociendo la importancia de prevenir este factor que impacta directamente el desempeño laboral y la calidad de vida. Además, se realizaron tres campañas en salud mental enfocadas en la promoción y prevención de enfermedades mentales, brindando información sobre higiene mental adecuada y gestión emocional, esenciales para fomentar entornos laborales saludables.
- ✓ El programa de Acompañamiento Psicológico Individual se implementó con el objetivo de apoyar el bienestar mental de los funcionarios y contratistas de la corporación, contribuyendo a su recuperación o mantenimiento, ya que la salud mental es fundamental para garantizar el equilibrio personal y profesional.
- ✓ Asimismo, se facilitó una herramienta de autoevaluación en salud mental, enviada por correo electrónico, para ayudar a identificar la necesidad de buscar apoyo profesional, promoviendo una acción responsable y oportuna en la prevención del suicidio, un tema crítico en la sociedad actual.
- ✓ Adicionalmente, se realizaron capacitaciones sobre comunicación interpersonal, gestión emocional y trabajo en equipo, con el propósito de fortalecer las habilidades sociales y emocionales de los colaboradores, claves para mejorar la interacción, cohesión y productividad dentro de la organización.
- ✓ También se implementó una entrevista de readaptación laboral, dirigida a colaboradores reubicados entre dependencias, con el objetivo de identificar su grado de adaptación a las nuevas funciones y al equipo de trabajo. Esta estrategia

busca facilitar la integración y garantizar una transición más efectiva hacia su nuevo rol, promoviendo el bienestar y la continuidad del desempeño.

- ✓ Finalmente, se llevaron a cabo siete pausas activas lideradas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, abordando temas clave como salud mental, detección temprana de enfermedades y procedimientos frente a accidentes, reforzando la importancia de cuidar tanto la salud física como emocional en el ámbito laboral.

Se realizaron capacitaciones asociadas a mitigar el riesgo psicosocial:

- ✓ Gestión de emociones la cual tuvo como objetivo brindar a los participantes herramientas prácticas y conocimiento teórico que les permitirá identificar, comprender sus emociones. Esto contribuye al bienestar personal, mejora las relaciones interpersonales y fortalece las habilidades necesarias para manejar situaciones desafiantes tanto en el ámbito personal como laboral.
- ✓ Riesgo psicosocial El fin de esta capacitación es que los participantes identifiquen, evalúen y gestionen los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, promoviendo estrategias de prevención.

Es fundamental tener presente, que el objetivo de implementar un Programa de Riesgo Psicosocial en la entidad, es generar un plan de acción que permita mitigar el riesgo asociado a los factores psicosociales que requieren atención prioritaria. Para la vigencia 2025, se dará continuidad a las actividades relacionadas enmarcadas además en el programa de riesgo psicosocial que se estructura, como lo son las campañas de salud mental, anti estrés, brigadas de salud, acompañamiento psicológico individual y/o grupal, talleres y demás actividades con la orientación de los profesionales en psicología y seguridad y salud en el trabajo.

7.2.9 Planes de Mejoramiento

En la vigencia 2024 se formuló plan de mejoramiento resultante del reporte de estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en Trabajo SG SST, a través de la plataforma de ALISSTA de la ARL Positiva y a través de la Plataforma del Ministerio de Trabajo y Protección. Estas acciones se incorporan con antelación en el numeral de Estándares mínimos reportado previamente en el presente documento, generando las recomendaciones o acciones de mejora pertinentes. Así mismo, se derivan planes de mejora de las auditorías internas al sistema de gestión de SST de la vigencia 2024 y vigencias anteriores.

7.2.9.1 Plan de Mejoramiento Informe de Auditoría Interna del SG-SST 2024.

La auditoría al SG SST anual por parte de la Oficina Asesora de Control Interno de la entidad, se orientó en la verificación del grado de conformidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido en la Corporación Autónoma regional del Quindío durante el de acuerdo con los requisitos normativos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

En la auditoría interna del SG SST de 2024, se evidenciaron 32 Conformidades, 1 No Conformidad y 11 Observaciones. La No Conformidad encontrada se encuentran en desarrollo, y se enuncian a continuación:

Artículo 2.2.4.6.24 Decreto 1072 de 2015, Artículo 2 literal a) del Decreto 2851 de 2013, Resolución 202230400405 95 de 2022, Se evidenciaron actas de reunión en las que registran las charlas, capacitaciones de promoción prevención orientadas a evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo, Inspección a puesto de trabajo, información que se encuentra archivada en carpetas en el archivo de gestión del SGSST, Plan de Trabajo SGSST con código 170-120-27

7.2.9.2 Plan de Mejoramiento vigencias anteriores

También, se observó que la entidad en la vigencia 2023 venia diseñando la metodología para el diseño e implementación del plan estratégico de seguridad vial de la entidad, observando un documento que requiere mejorarse, contener las acciones, mecanismos, estrategias y medidas adoptadas por la entidad para la seguridad vial, que le aplica para su implementación.

Para la vigencia 2022 se evidenciaron 18 No conformidades de los cuales 2 no fueron cerradas durante el 2023, el informe correspondiente y las evidencias de su ejecución reposan en el archivo de gestión del proceso. Se suscribió plan de mejoramiento en la Oficina de Control Interno con código O-AUD-01-2023, a través del cual se realiza seguimiento al cumplimiento correspondiente.

En la auditoría interna del SG SST de 2023, se evidenciaron 34 Conformidades, 2 No Conformidades y 8 Observaciones. Los No Conformidades encontradas se encuentran en desarrollo, y se enuncian a continuación:

Parágrafo 3 del art.2.2.4.6.24 de 1072 de 2015 La última evaluación médica ocupacional fue realizada en diciembre de 2021 por la entidad PROENSO Salud Ocupacional y Asesoría Empresarial, sin evidenciarse los Conceptos de actitud de las evaluaciones medicas del último año.

Artículo 2.2.4.7.5. Dec.1072 de 2015, capítulo III Resolución 0312 de 2019 En el recorrido realizado se evidenció que la entidad cuenta con suministro permanente de agua potable y baterías sanitarias adecuadas en cada una de las áreas de la entidad, Observándose la limpieza en las mismas, sin embargo, no se evidenciaron canecas rojas para el depósito del papel higiénico y las toallas higiénicas, catalogados como residuos peligrosos, para el depósito de esto desechos se evidenciaron canecas blancas. En cuanto a los puntos ecológicos se observó que la entidad cuenta con tres puntos ecológicos los que no son

utilizados de acuerdo a los colores de las canecas, de igual forma, se observaron canecas dispersas por los diferentes procesos de la entidad en las que depositan toda clase de residuos.

Con respecto a estos puntos en la auditoría de la vigencia 2022, se estableció una No Conformidad relacionada con el servicio de higiene y el manejo de residuos, y la acción propuesta fue la realización de capacitaciones en orden y aseo, y manejo de residuos dirigido a todo el personal y la realización de inspecciones locativas donde se realiza seguimiento a las condiciones de orden y aseo, acciones que se encuentran en desarrollo durante 2024, es pertinente que la alta dirección implemente estrategias para que al interior de la entidad se cumpla con la normatividad en lo relacionado con la separación adecuada de los residuos.

7.2.10 Programa de Capacitaciones

Con respecto al programa de capacitaciones establecidas en el plan anual de seguridad y salud en el trabajo de 2024, se programaron 11 capacitaciones de las cuales se llevaron a cabo 9 de ellas. Las 2 temáticas que no se ejecutaron, "Prevención riesgo biomecánico (movimiento repetitivo, manipulación manual de cargas, higiene postural)", "Manejo del Tiempo y buenas prácticas" se incluirán en las capacitaciones a desarrollar en 2025.

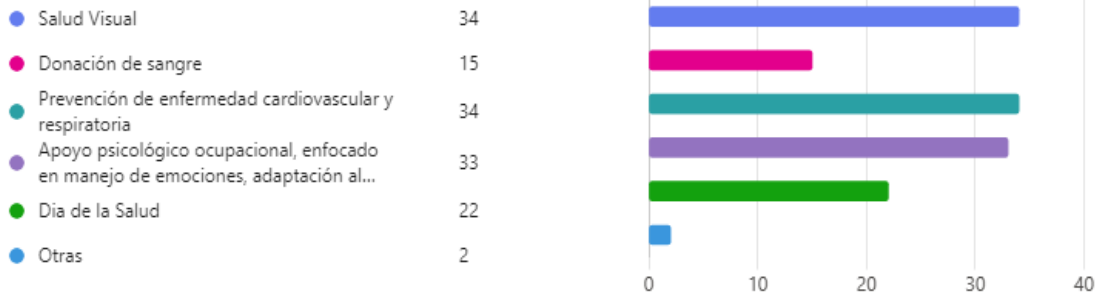
Para 2025, se incorporarán temáticas que contribuyan a la prevención y mitigación de riesgos laborales, promoción y prevención, medidas de intervención definidas. Dichos eventos de formación serán evaluados tanto su eficacia como satisfacción con el fin de identificar el nivel de comprensión y conformidad frente los temas desarrollados.

7.2.11 Promoción y Prevención

Por su parte, también se realizaron actividades de sensibilización a través de los espacios de pausas activas, las cuales se llevaron a cabo por las diferentes áreas o puestos de trabajo, en diferentes días de la semana, sean de carácter funcional, lúdica, pedagógica, con el fin de abordar desde diferentes aspectos la cultura de hábitos y estilos de vida saludable, y ambiente laboral saludable, dentro de la que se cuentan las pausas activas.

Una de las actividades principales de promoción y prevención que se programaron y ejecutaron en 2024 fueron las jornadas o brigadas de salud, sobre las cuales se indagó su preferencia por parte del personal de la entidad, a través de la encuesta o batería de preguntas definida para los planes de talento humano, cuyos resultados fueron los siguientes:

Mencione las actividades PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD en las que usted o su familia participarían de ser incluidas en el plan de bienestar 2025



En este punto, la salud visual fue priorizada con 34 votos (56%), seguida de cerca por la prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, que también alcanzaron el 56%. El apoyo psicológico ocupacional, enfocado en el manejo de emociones y la adaptación al cambio, recibió 33 respuestas (54%). Cabe destacar, que esta categoría permitía seleccionar varias opciones.

En promoción y prevención en salud, los programas de salud visual y prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias lideraron las preferencias con un 56%. Asimismo, el apoyo psicológico ocupacional, con un 54%, resalta la importancia de ofrecer herramientas para gestionar emociones y adaptarse al cambio en el entorno laboral.

Las anteriores actividades de salud, se consideran dentro de la implementación del plan anual de seguridad y salud en el trabajo, a través de jornadas de salud como brigadas de salud (Salud visual, Prevención de enfermedad cardiovascular y respiratorio, Apoyo psicológico).

El apoyo psicológico individual y grupal se prioriza dentro del eje temático Salud Mental del Plan de Bienestar Social e Incentivos para 2025. A su vez, esta actividad, hace parte del programa de Riesgo Psicosocial el cual se aborda desde ambos planes institucionales, ya que es transversal a ambos.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Es obligación de la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO**, la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual se crean estrategias y se plantean actividades a desarrollar en el plan de trabajo, que permitan disminuir los peligros existentes en la entidad a través de programas de promoción y prevención, higiene y seguridad industrial, atención a emergencias, funcionamiento del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y comité de Convivencia Laboral. Para 2025, ambos comités deben actualizar su conformación, toda vez que cumplen su vigencia, establecida por dos años.

Por lo anterior, la alta dirección define los roles y responsabilidades de cada uno de los actores del sistema de gestión, considerando la estructura funcional de la entidad, la cual permite diferenciar cada uno de los roles necesarios para planear, aplicar, ejecutar y verificar las actividades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST.

En el documento “Matriz de Roles y Responsabilidades” código DG-O-AP-18 se encuentran definidos los siguientes roles y responsabilidades, para 2025 se deberá actualizar el rol: *responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo* y si se considera necesario, considerar la revisión de los demás roles con el fin de determinar la actualización pertinente:

- Rol: Director
- Rol: Subdirección Administrativa y Financiera
- Rol: responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Rol: subdirectores y Jefes de Oficina
- Rol: Trabajadores y Contratistas
- Rol: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
- Rol: Comité de Convivencia Laboral
- Rol: Comité de Emergencia
- Rol: Brigada de Emergencia

9. RECURSOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para el desarrollo del plan de trabajo anual de trabajo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST, la entidad dispone de recursos humanos, financieros, técnicos y físicos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos y actividades establecidos, aprobados por la alta dirección para cada vigencia.

9.1 Recurso Humano

Contemplan aspectos de implementación (investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspecciones de seguridad, capacitaciones, seguimientos, medición), documentación (diseño y actualización), y en general todas las actividades de planeación, ejecución, control y seguimiento inherentes a la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre estos se cuentan: profesional SST, equipo de trabajo de talento humano - seguridad y salud en el trabajo. miembros del COPASST, miembros del Comité de Convivencia Laboral, miembros de la Brigada de emergencia, profesionales de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

9.2 Recursos Técnicos y Físicos

Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, asesoría especializada, infraestructura tecnológica como plataformas, software o equipos o dispositivos, infraestructura física y equipos en general, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

9.3 Recurso Financiero

Contempla las inversiones económicas para atender las necesidades de recursos humanos, físicos y técnicos que la entidad identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La Alta dirección aprueba la apropiación presupuestal necesaria para la contratación del profesional de SST y otros profesionales que sean necesarios para el cumplimiento del plan de trabajo anual como actividades de promoción y prevención, inspecciones de seguridad, actividades de capacitación, inducción, reinducción, sensibilización, y ejecución de las demás actividades requeridas en la implementación y mantenimiento del sistema de gestión de la entidad. De igual manera, dispondrá de los recursos necesarios para la realización de valoraciones médicas ocupacionales, recarga y mantenimiento de extintores, dotación de seguridad industrial como elementos de protección personal, elementos de bioseguridad que apliquen, elementos de emergencia, señalización, entre otros necesarios en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, el equipo de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo) gestionará con la ARL apoyo para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes, así como el apoyo técnico requerido en los diferentes procesos.

Por parte de las subdirecciones administrativa y financiera, regulación y control y gestión ambiental, dispondrán los recursos para el mantenimiento de la infraestructura física, de los equipos y vehículos a su cargo (Sede administrativa, laboratorio, Centro de Atención y Valoración- CAV, Centro de la Guadua), mantenimiento de equipos preventivos y correctivos, así mismo los requeridos para manejo integral de residuos, servicio de aseo en puestos de trabajo, áreas comunes y manejo de plagas y roedores. Lo anterior, se realizará de conformidad a los lineamientos dados por la Alta Dirección.

Adicionalmente, Seguridad y Salud en el Trabajo podrán sugerir, orientar o determinar la solicitud de recursos para la eliminación o sustitución de los riesgos y los controles de ingeniería que se requieran (de acuerdo a la legislación vigente, peligros y riesgos prioritarios y normas técnicas aplicables), a los grupos responsables de la intervención de condiciones inseguras según sus funciones y competencias, para la posterior gestión y aprobación por parte de la Dirección general.

10. INDICADORES Y METAS

Con respecto a los indicadores y metas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, se tiene establecida una Matriz de Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la normatividad aplicable, y permiten medir el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

MATRIZ DE INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN	META	PERIODICIDAD
Cumplimiento de requisitos legales	Refleja el grado de cumplimiento de requisitos legales que le son aplicables a la empresa	$\frac{\text{Número de requisitos legales aplicables que cumple la empresa}}{\text{Número de requisitos legales que debe cumplir la empresa}} * 100$	La entidad cumple con el % de los requisitos legales aplicables según la Resolución 0312 de 2019	85%	Anual
Cumplimiento en reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Refleja el grado de cumplimiento en el reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	$\frac{\text{Número de eventos que fueron reportados e investigados en el periodo}}{\text{Total de eventos que ocurrieron en el periodo}} * 100$	El cumplimiento de accidentes e investigaciones realizadas corresponde al %	100%	Mensual
Frecuencia de la accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$\frac{\text{Número de accidentes que se presentaron en el mes}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo.	$\leq 5\%$	Mensual
Severidad de la accidentalidad	Numero de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$\frac{\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo.	≤ 20	Mensual
Propocion de los accidentes mortales	Numero de trabajo mortales en el año	$\frac{\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año}}{\text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}} * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales.	0	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo.	$\frac{\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "z"}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}} * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z.	1	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo.	$\frac{\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z"}}{\text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}} * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	1	Anual
Ausentismo por causa medica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo por incapacidad médica.	$\frac{\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes}}{\text{Número de días de trabajo programados en el mes}} * 100$	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica.	≤ 3	Mensual
Nota:					
Días cargados: Corresponden a una lesión generada por un accidente o enfermedad laboral que originó la muerte, invalidez o incapacidad permanente parcial.					

Así mismo, en seguimiento al plan anual de trabajo se estableció el siguiente indicador, el cual se mide trimestralmente con el fin de monitorear la gestión y tomar acciones de manera oportuna.

OBJETIVO DEL INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	CALCULO DEL INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	UNIDAD DE MEDIDA	META
Indicar el % de cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de SGSST.	Nivel de cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de SGSST	(N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades programadas)*100	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}}$	TRIMESTRAL	%	90%

11. COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Seguridad y Salud en el Trabajo se comunicarán a todos los funcionarios, contratistas, visitantes y demás partes interesadas, a través de los medios de comunicación internos y externos establecidos por la entidad, en cabeza del área de comunicaciones y demás mecanismos de comunicación. Entre estos están los comunicados internos, carteleras, correos electrónicos, redes sociales, página web, charlas, socializaciones y capacitaciones.

En este sentido, también el presente plan de trabajo y demás planes institucionales se publicarán en la página web de la entidad.

12. CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE TRABAJO

Como se indicó anteriormente, el plan de trabajo anual es un instrumento de planificación, el cual ordena la información de modo que pueda tenerse una proyección de las actividades a realizar, metas, actividades, los responsables, los recursos y los tiempos de ejecución mediante un cronograma, basado en el diagnóstico de necesidades evidenciadas en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, planes de mejoramiento, resultados de mediciones de las diferentes variables que conforman el sistema de la entidad, y los riesgos laborales según su impacto y valoración en la matriz de peligros, controles y medidas de intervención definidas.

Se anexa el cronograma de actividades a desarrollar propuesto para la vigencia 2025.

Este documento hace parte integrante de la Resolución No. 097 del 30 de enero de 2025, por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2027 Versión 1 y sus planes anexos, para la vigencia 2025.



JUAN ESTEBAN CORTÉS OROZCO
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaboró: María Catalina Calle Arias - Profesional Especializado Subd. Administrativa y Financiera
Elaboró: John Alexander Valencia – Profesional SST -
Revisó: Gloria Elena Ocampo Echeverry – Coordinador área talento humano
Aprobó: Juan Esteban Cortés Orozco – Subdirector Administrativo y Financiero