

## **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 2026**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. POLÍTICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	2
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE .....	5
4. MARCO CONCEPTUAL .....	5
5. MARCO LEGAL.....	10
6. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD .....	10
6.1 Información básica de organización: .....	10
6.2 Horario de Trabajo .....	11
6.3 Número de Trabajadores.....	11
6.4 Unidades Funcionales y Dependencias .....	11
6.5 Descripción de las instalaciones y/o centros de trabajo .....	16
7. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	19
7.1 Descripción Ciclo PHVA.....	19
7.2 Insumos para el Plan Anual de Trabajo.....	22
7.2.1 Políticas y objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo .....	22
7.2.2 Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales .....	22
7.2.3 Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores .....	38
7.2.4 Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles .....	38
7.2.5 Inspecciones de Seguridad .....	40
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 .....	48
7.2.8.1 Aplicación de Instrumento para Medición.....	49
7.2.8.2 Resultados por Condiciones .....	52

**7.2.8.3 Análisis Comparativo de Actividades de Mitigación del Riesgo Psicosocial 2023-2025..... 58**

7.2.9 PLANES DE MEJORAMIENTO ..... 60

7.2.9.1 Plan de Mejoramiento Informe de Auditoría Interna del SG-SST 2025.. 60

7.2.9.2 Plan de Mejoramiento Vigencias Anteriores..... 61

7.2.10 PROGRAMA DE CAPACITACIONES..... 62

7.2.11 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN ..... 63

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES ..... 69

9. RECURSOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO..... 70

9.1 Recurso Humano ..... 70

9.2 Recursos Técnicos y Físicos..... 70

9.3 Recurso Financiero ..... 71

10. INDICADORES Y METAS..... 72

11. COMUNICACIÓN..... 73

12. CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE TRABAJO..... 73



## 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:

 Versión: 04	<b>CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>DOCUMENTO: POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Fecha: 14 de mayo de 2024 Código: POL-D-01 Página 1 de 3		
--	---	--	--

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.

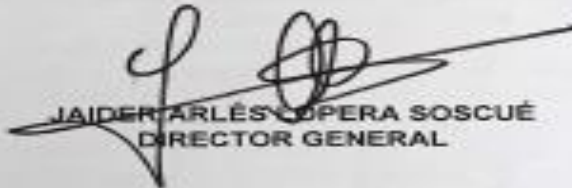
Es compromiso de la alta dirección en promover un ambiente de trabajo sano y seguro, dando cumplimiento a los requisitos legales aplicables, por lo tanto, a vinculado a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros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

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

Aprobó: Juan Esteban Cortés Ortizco - Representante Empleador y presidente del COPASST.   
Jorge Hernán García Sierra - Representante Empleador COPASST.   
Francy Julieth Comael Ocampo - Representante de los Trabajadores COPASST.   
Adriano 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:

	<b>CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO</b>		
	<b>PROCESO: GESTION OPERATIVA Y DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>DOCUMENTO: OBJETIVOS DEL SGSST</b>			
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 Arias  
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 estandarizó.
- **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 y para el 2025 la actualización de la resolución 3461 por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral. 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

<b>DEPARTAMENTO:</b>	Quindío
<b>DIRECCIÓN:</b>	Calle 19N No.19-55
<b>TELÉFONO:</b>	606-7460679
<b>NOMBRE DE LA A.R.L:</b>	Positiva
<b>CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA:</b>	1841201
<b>TIPO DE SECTOR ECONÓMICO:</b>	Público
<b>CLASE DE RIESGO: (Centros de trabajo creados)</b>	I, II, III, IV

### 6.2 Horario de Trabajo

07:30 am – 12:00 am 01:00 pm – 05:00 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 2025 un promedio de 102 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 plenarias 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**

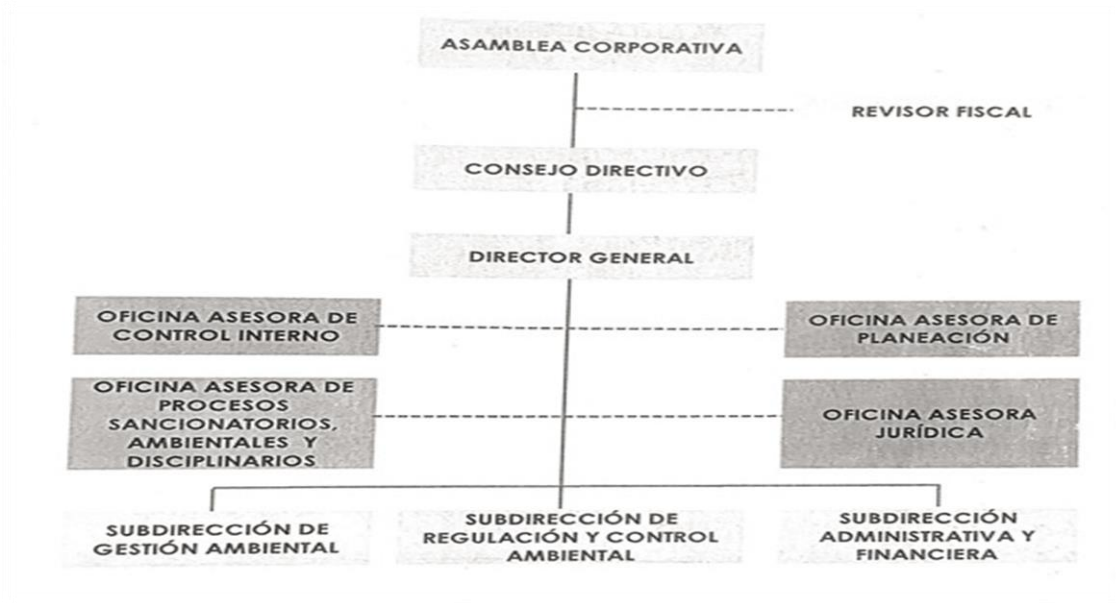
Prestar la asesoría jurídica a todos los funcionarios de la entidad velando porque se actúe de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y coadyuvando en la consolidación de la unidad de criterio que debe acompañar la ejecución de los procesos y el cumplimiento de

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 m<sup>2</sup> y Mercedes del Norte con un área de 12.500 m<sup>2</sup>. 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
	<b>SUBTOTAL</b>			<b>87,8</b>
2	EL JARDÍN	GENOVA	RIO GRIS	245
3	SAJONIA	GENOVA	LA COQUETA	2
	<b>SUBTOTAL</b>			<b>247</b>
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
	<b>SUBTOTAL</b>			<b>773,51</b>



Nº	NOMBRE DEL PREDIO	MUNICIPIO	VEREDA	EXTENSIÓN (ha)
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
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
	<b>SUBTOTAL</b>			<b>1.494</b>
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

N°	NOMBRE DEL PREDIO	MUNICIPIO	VEREDA	EXTENSIÓN (ha)
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
42	COLOMBIA	SALENTO	NAVARCO ALTO	381,29
43	LA SIERRA	SALENTO	BOQUÍA	36,13
	<b>SUBTOTAL</b>			<b>4.757,16</b>
	<b>TOTAL</b>			<b>7.359,47</b>

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 cumpliendo con los requisitos de la resolución 0312 del 2019.

### 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 2025, cuyos resultados se muestran a continuación:

Fuente: Plataforma Alissta ARL Positiva

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM DEL ESTÁNDAR	PESOPORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	
PLANEAR	1	RECURSOS	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	0,5	4	X		4



		requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (4%)	Trabajo SG-SST						
			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 Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		X			
			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 SG- SST con	2		X			

			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, responsabili	2	2	X				2

			dad, recursos con cronograma y firmado						
		Conserva ción de la documen tación (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
		Rendició n de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	1	X			1
		Normativ idad nacional vigente y aplicable en materia de segurida d y salud en el trabajo. (2%)	2.7.1 Matriz legal	2	2	X			2
		Comunic ación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicació n, auto reporte en	1	1	X			1



			Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST						
	Adquisiciones (1%)	2.9.1	Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	X			1
	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	1	1	X			1

			Trabajo SG-SST						
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			9
			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	1		X			

			Historias Clínicas						
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médicas laborales	1		X			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		X			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		X			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		X			
		Registro, reporte e investigación de las	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y	2	5	X			5



		enferme dades laborales , los incidente s y accident es del trabajo (5%)	enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo					
			3.2.2 Investigació n de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		X		
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		X		
		Mecanis mos de vigilancia de las condicio nes de salud de los trabajad ores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalid ad	1	6	X		6
			3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalid ad	1		X		

		3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidente de Trabajo	1		X			
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		X			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		X			
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1		X			
	4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	X		15

			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		X			
			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	2,5		X			

			de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores						
			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			

VERIFICAR			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		X			
	6 VERIFICACIÓN DEL SG-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 conformada, capacitada y dotada	5		X			
	6 VERIFICACIÓN DEL SG-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

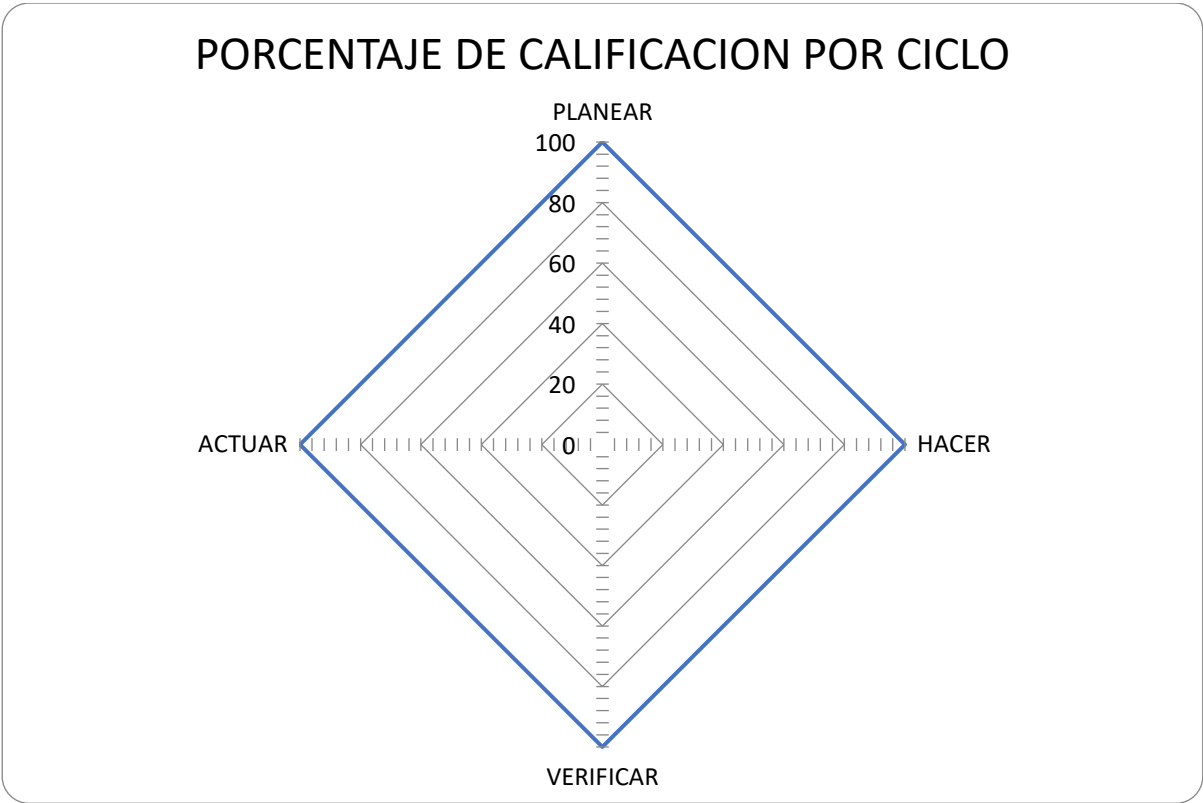
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		X			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		X			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		X			
ACTUAR	7 MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en 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 enfermedades laborales	2,5		X			
			7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento o implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		X			
TOTALES					100				100
<p>*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)</p>									
<p>SST 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).</p>									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG- SST				



RESULTADOS CONSOLIDADOS SEGÚN CICLO PHVA

PORCENTAJE DE CALIFICACION POR CICLO		
CICLO	RESULTADO	% DE CALIFICACIÓN
PLANEAR	25	100
HACER	60	100
VERIFICAR	5	100
ACTUAR	10	100
TOTAL	100	100



El reporte de autoevaluación de estándares mínimos de la entidad para la vigencia de 2025, aplicando el capítulo III de la Resolución 0312 del 2019 se obtiene un resultado del 100%, ACEPTABLE.

En la autoevaluación efectuada, se evidencia el cumplimiento y de igual forma en enfocarse en mantener, mejorar y asegurar la sostenibilidad del sistema aprovechando oportunidades de mejora resultantes de las observaciones de la auditoria interna y el informe gerencial y de rendición de cuentas en seguridad y salud en el trabajo de la entidad. Entre las que se incluyen principalmente:

- ✓ 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 mejora en adecuaciones de la oficina de seguridad y salud en el trabajo para el correcto manejo y conservación de la información y evitar pérdidas de documentación.
- ✓ Realizar acompañamiento y seguimiento a los procesos de Laboratorio y CAV, adscritos a la Subdirección de Regulación y Control y Subdirección de Gestión ambiental respectivamente, sobre las gestiones necesarias para la contratación de un gestor autorizado para el manejo y disposición final de los residuos peligrosos generados por el laboratorio y el Centro de Atención y Valoración de fauna Silvestre-CAV.
- ✓ Seguimiento de las condiciones de ergonomía del personal considerando que, se realizó reposición de sillas a todos los funcionarios activos con corte a diciembre de 2025, con el fin de hacer uso adecuado y generar hábitos saludables en cuanto a posturas y ubicación en los puestos de trabajo.
- ✓ Seguimiento a la implementación de mejoras necesarios, de acuerdo a la medición de iluminación realizada en las áreas de trabajo de la sede administrativa de la entidad, y que favorecen un ambiente de trabajo adecuado.
- ✓ Darles continuidad a las inspecciones de seguridad con el fin de realizar seguimiento a las oportunidades de mejora evidenciadas, y a los elementos de emergencia y de protección personal.

### 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 2025, resultante de las valoraciones médicas periódicas realizadas.

### 7.2.4 Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles

En lo corrido del año 2025 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.





de elementos de emergencia para su pronta reposición a partir del mes de diciembre del 2025.

### 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. Para 2026, se actualizará dicho acto administrativo, considerando algunos cambios en los integrantes. 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 2025, el cual se orientó en los siguientes temas:

- Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia (reanimación cardio-vascular, obstrucción de vía aérea, inmovilización, movilización y transporte de pacientes poli-traumatizados, manejo y control de fuego)
- Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia (Manejo de hemorragias y torniquete tipo CAT)
- Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia (Signos vitales)
- Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia (Sistema comando de incidentes)
- Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia (Práctica de campo)
- Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia Manejo de mangueras

Para 2026, 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.

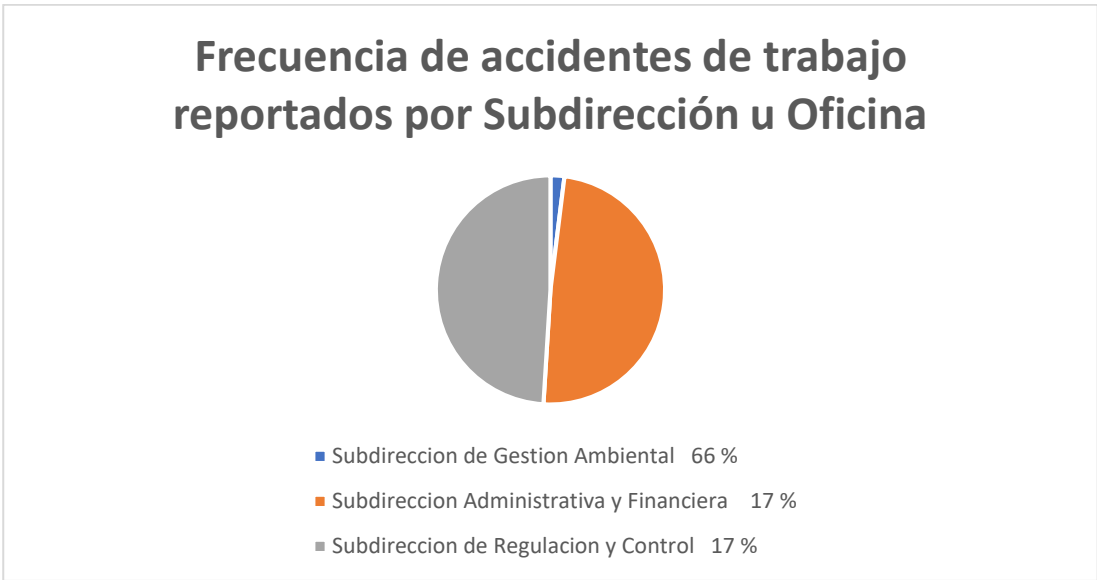
- Asegurar que todos los miembros estén familiarizados con los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos, etc.) y que funcionen correctamente.
- ✓ **Trabajo en equipo y coordinación:**
  - Fomentar la cooperación y la cohesión del equipo, asegurándose de que los miembros puedan trabajar 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 o ejercicio de formación o simulacros, 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 el plan de emergencia actualizado 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 y ajuste para su actualización en 2026.

### 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 2025 se reportaron 12 presuntos accidentes de trabajo por parte de 4 funcionarios y 8 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:

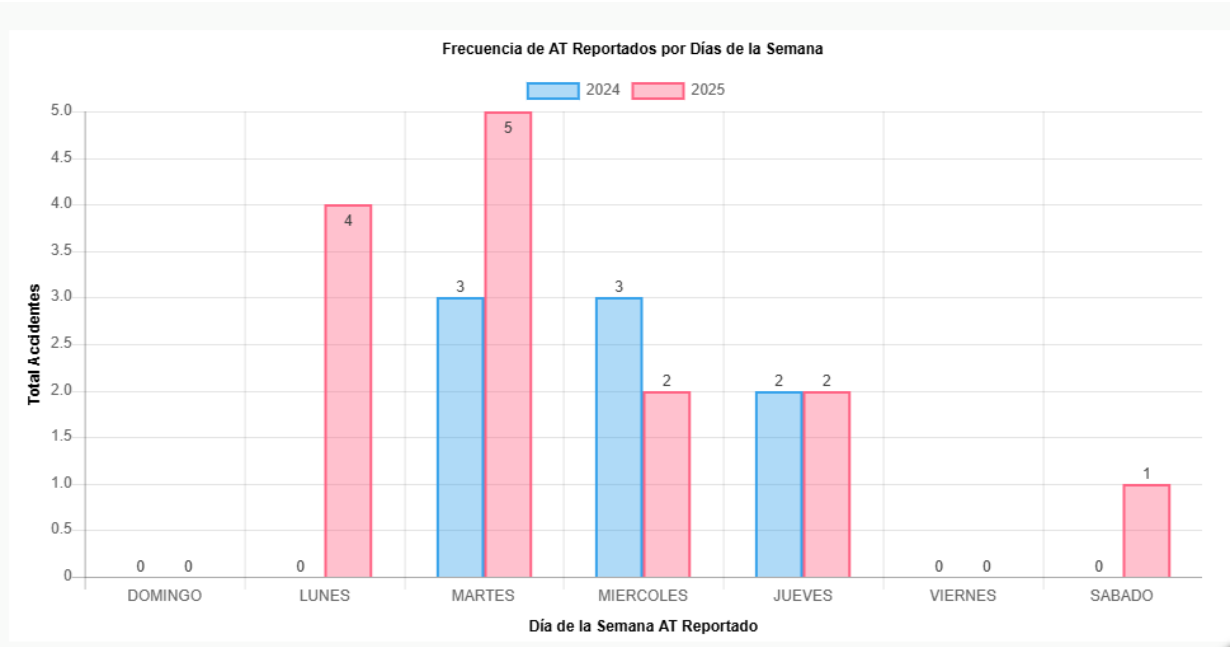


- Según la información recolectada se evidencia que la Subdirección de Gestión Ambiental en el transcurso del año 2025, reportaron 8 accidentes de trabajo, representando el 66% de los accidentes, seguidamente por la Subdirección de Administrativa y Financiera con 2 accidentes de trabajo, de igual manera la Subdirección de Regulación y Control Ambiental con 2 accidentes laborales, estos dos últimos equivalen al 17% respectivamente.



- 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 entre 46 a 55 años.
- Durante la vigencia 2024 y 2025 no se ha reportado casos de enfermedad laboral.

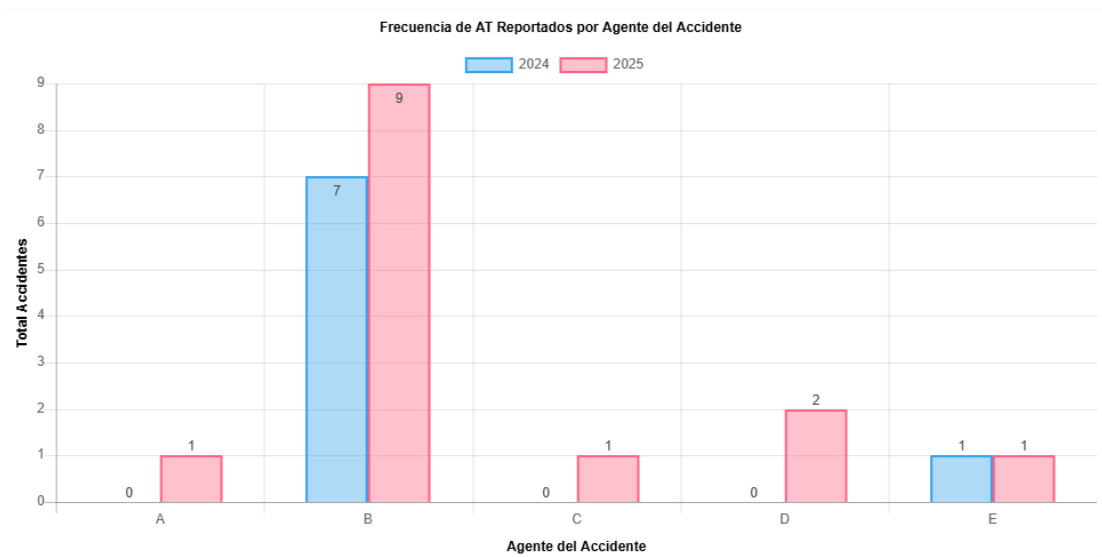
Indicador de frecuencia de accidentes de trabajo reportados por días de la semana:



DÍA DE LA SEMANA AT REPORTADO	2024	2025
DOMINGO	0	0
LUNES	0	4
MARTES	3	5
MIÉRCOLES	3	2
JUEVES	2	2
VIERNES	0	0
SABADO	0	1
TOTAL	8	14

En la presente gráfica se puede observar que, en el año 2024, se presentaron 7 accidentes laborales, aclarando que uno (01) de esos presuntos accidentes reportado en enero de 2024, no corresponde a un accidente laboral, sin embargo, el sistema lo registra y no permite excluirlo. La frecuencia de los eventos reportados se concentró en los días martes y miércoles, y para 2025 lunes y martes. En 2025 se reportaron 12 accidentes, presentando un aumento notable con respecto al año anterior. En la gráfica y tabla anterior arrojados de la plataforma de la ARL Allista, muestra 14 eventos reportados para 2025, no obstante, es se aclara que uno (01) de los accidentes fueron desvirtuados por medicina laboral de la ARL-Positiva calificándolo de origen común, y el otro corresponde al reporte que realiza la administradora de riesgos laborales a través de otra entidad pública, donde se envía oficio aclaratorio, de que tal accidente no corresponde a las actividades propias de la Corporación.

Frecuencia de accidentes de trabajo reportados por agente del accidente:

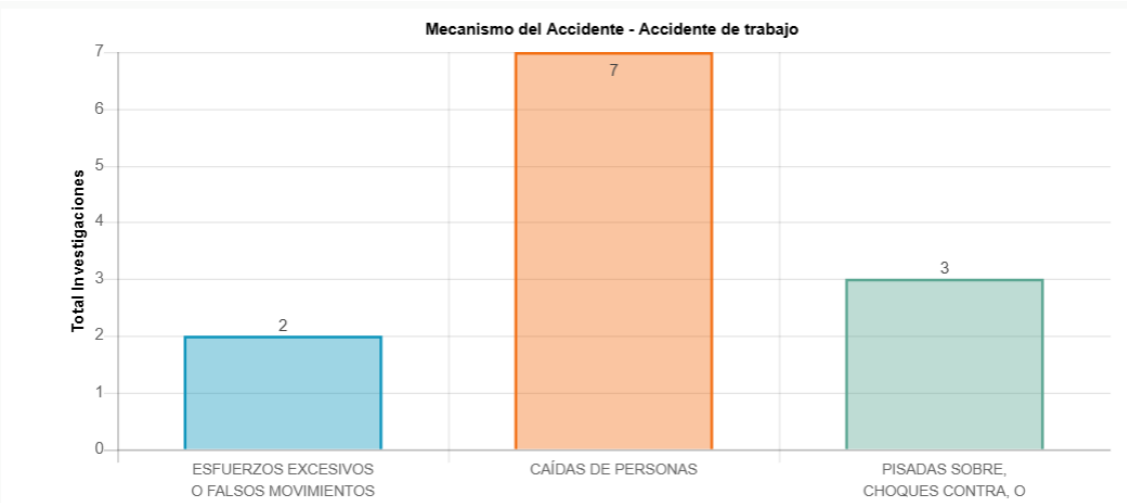


ÍTEM	AGENTE DEL ACCIDENTE	2024	2025
A	AGENTES NO CLASIFICADOS (7)	0	1
B	AMBIENTE DE TRABAJO (INCLUYE SUPERFICIES DE TRANSITO Y TRABAJO, MUEBLES, TEJADOS EN EL EXTERIOR, INTERIOR O SUBTERRANEOS) (5)	7	9
C	APARATOS (3)	0	1
D	HERRAMIENTAS, IMPLEMENTOS O UTENSILIOS (336)	0	2
E	MEDIOS DE TRANSPORTE (2)	1	1

El agente del accidente se refiere al objeto físico implicado, en el cuadro se observa que el agente más frecuente en los accidentes de trabajo para 2025, corresponde al ambiente de trabajo como superficies o tránsito o desplazamientos, teniendo en cuenta que los 2 reportes que no aplican para 2025, están incluidos en el tipo agente tipo B y tipo A.

Para 2024 y 2025, el agente de los accidentes reportados en su mayoría corresponde a Ambiente de Trabajo, que para 2025 se clasifican en: 7 por caídas en el mismo nivel, 3 por pisadas y choques o golpes por objetos, y 2 por esfuerzos excesivos o falsos movimientos, el detalle de los mismos se muestra en las gráficas anteriores.

- Frecuencia de AT Reportados por Mecanismo del Accidente / Vigencia – 2025



MECANISMO DEL ACCIDENTE	TOTAL
ESFUERZOS EXCESIVOS O FALSOS MOVIMIENTOS	2
CAÍDAS DE PERSONAS	7
PISADAS SOBRE, CHOQUES CONTRA, O GOLPES POR OBJETOS, A EXCEPCIÓN DE CAÍDAS DE OBJETOS	3
TOTAL	12

Para 2025 el mecanismo de accidentalidad con mayor frecuencia, es decir, la forma como ocurre el accidente o cómo se produjo la lesión, corresponde a Caída de personas, esfuerzos excesivos o falsos movimientos y pisadas sobre, choques contra, o golpes por objetos.

- **Medidas de intervención de la accidentalidad 2025**

De las medidas de intervención derivadas de la accidentalidad en 2025, es pertinente fortalecer conforme se describe en la tabla anterior:

- ✓ Capacitación en Manejo de actos y condiciones inseguras
- ✓ Capacitación Autocuidado (físico, mental, social y emocional)
- ✓ Capacitación Programa de orden y aseo, manejo de residuos
- ✓ Capacitación Caídas al mismo nivel y a diferente nivel
- ✓ Capacitación en Riesgo locativo
- ✓ Capacitación en Riesgos físicos
- ✓ Capacitación en protocolos para fauna silvestre

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 2025. 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, a través del autocuidado.
- ✓ Mantener la atención en los desplazamientos, evitando distracciones y prisas que puedan provocar un accidente.
- ✓ 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.
- ✓ Evitar prendas de vestir o calzado con accesorios o características inapropiadas para el desplazamiento seguro y comodidad en el desempeño de las labores diarias.

- ✓ 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, extralaborales 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.

7.2.8.1 Aplicación de Instrumento para Medición

De conformidad a los lineamientos normativos y en particular, la resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, establece la periodicidad de evaluación máximo cada dos años, para los casos de entidades o empresas que identifiquen un nivel de riesgo medio o bajo. En este sentido, se programó para 2025 la medición del Riesgo Psicosocial en la Corporación, teniendo en cuenta que para finales de 2022 se concluyó la aplicación de la batería, como se describe a continuación.

Debido a que durante la vigencia 2025 no fue posible llevarse a cabo dicha 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. En 2026 se prioriza esta medición para desarrollarse en el primer semestre de la vigencia. 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

### 7.2.8.2 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 RIEGO 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 <b>Liderazgo</b> con temas como la equidad grupal, delegación de funciones, reforzamiento positivo, comunicación organizacional * Capacitaciones en <b>Relaciones Interpersonales</b> 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 *USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS	* Promover la participación efectiva de los grupos de trabajo * Programas de gestión del cambio * Identificación de talentos y habilidades como agentes de cambio * 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

En la etapa de implementación de medidas para el riesgo psicosocial, se realizan 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. A continuación, se relacionan actividades desarrolladas con este propósito en el marco del programa de riesgo psicosocial:

### **Actividades vigencia 2025:**

- ✓ En 2025, se llevaron a cabo seis campañas 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.
- ✓ Se realizaron cinco 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 dio continuidad al Acompañamiento Psicológico Individual 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.
- ✓ Se llevaron a cabo dos jornadas deportivas que tuvieron como finalidad promover el bienestar físico y mental de los funcionarios y contratistas de la entidad de bienestar e integración para funcionarios y contratistas de la entidad.

- ✓ Se diseñó la ruta de activación en salud mental, socializada al COPASST y a Brigada de Emergencia. Esta ruta busca fortalecer los factores protectores, prevenir riesgos psicosociales y promover el bienestar integral de los funcionarios y contratistas, dar a conocer el cómo proceder ante un evento de crisis
- ✓ Se llevó a cabo una campaña digital contra el acoso laboral, el acoso sexual y el abuso de poder, en la que en una semana cada día se difundió información a través del grupo de WS “SOMOS” y a través de carteles informativos que fueron expuestos en las diferentes carteleras de la sede principal.
- ✓ Se llevaron a cabo 14 pausas activas lideradas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, abordando temas clave como salud mental, promoción de actividades de autocuidado y prevención de enfermedades mediante hábitos saludables, reforzando la importancia de cuidar tanto la salud física como emocional en el ámbito laboral.
- ✓ Se dio continuidad a las clases de Yoga, involucrando espacios de meditación, programadas principalmente los días martes, orientadas al manejo o prevención del estrés, fatiga, cansancio, y diferentes técnicas para el descanso y bienestar físico y mental.

Se realizaron capacitaciones asociadas a mitigar el riesgo psicosocial:

- ✓ Capacitación Riesgo Psicosocial dirigido a todo el personal, con el fin de que los participantes identifiquen, evalúen y gestionen los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, promoviendo estrategias de prevención.
- ✓ Comunicación Interpersonal la cual tuvo por objetivo: Potenciar las habilidades relacionales del equipo mediante el reconocimiento del otro, con el fin de optimizar el clima laboral.
- ✓ Autocuidado (físico, mental, social, emocional) la cual tuvo por objetivo: Empoderar a los colaboradores en la adopción voluntaria y consciente de hábitos de autocuidado en sus dimensiones física, mental, social y emocional, con el fin de fortalecer su resiliencia ante los riesgos laborales y promover una cultura de salud preventiva que trascienda el entorno laboral y mejore su calidad de vida.
- ✓ La capacitación en manejo del tiempo y buenas prácticas se llevo a cabo el 30 de abril y su fin fue aportar herramientas para optimizar la gestión del tiempo y la carga mental de los funcionarios y funcionarias de la corporación mediante técnicas de priorización y organización, para reducir el estrés laboral y consolidarlos como parte importante de los hábitos de autocuidado.

- ✓ 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.
- ✓ Con la capacitación de trabajo en equipo se buscó generar conocimientos técnicos en los asistentes sobre la transición de grupos a equipos de trabajo, permitiendo a los participantes identificar las características y fases de conformación necesarias para alcanzar la sinergia institucional.
- ✓ Comunicación Asertiva tuvo como propósito brindar herramientas conceptuales y prácticas que permitan a los participantes expresar sus ideas, derechos y necesidades de manera clara, firme y respetuosa, facilitando el entendimiento mutuo en el entorno laboral.
- ✓ Capacitación Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006 y relacionados) Acoso sexual y violencia basada en género” dirigida a funcionarios y contratistas de la entidad su fin fue brindar herramientas conceptuales y normativas para identificar, prevenir y gestionar dichas conductas de acoso, promoviendo un entorno de trabajo digno, seguro y libre de riesgos psicosociales.
- ✓ La capacitación de Adaptación al cambio tuvo por objetivo Suministrar herramientas prácticas de gestión del cambio mediante el estudio de modelos de influencia y evolución del entorno, permitiendo a los participantes desarrollar una capacidad de respuesta proactiva ante los distintos tipos de cambios que se presentan.
- ✓ La capacitación en liderazgo femenino se direccionó a brindar herramientas conceptuales y prácticas sobre el liderazgo femenino, analizando su evolución histórica y los desafíos actuales, para fomentar un modelo de liderazgo integrador que potencie el talento personal y profesional.
- ✓ Capacitación Primeros auxilios psicológicos realizada por Psicóloga de Secretaría de Salud Departamental del Quindío y el Programa de Convivencia Social, tuvo como objetivo Fortalecer las capacidades de los participantes para identificar, contener y brindar apoyo emocional inicial a personas que atraviesan situaciones de crisis o alto impacto emocional, promoviendo una atención oportuna, empática y responsable, y facilitando la remisión adecuada a redes de apoyo o profesionales cuando sea necesario.
- ✓ Se realizó el Taller trabajo en equipo por grupos focales, programado por dependencias o procesos, el cual se desarrolló bajo una metodología lúdico-pedagógica fundamentada en el Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb. Esta

actividad tuvo como propósito fortalecer las habilidades de colaboración, comunicación y cohesión entre los equipos de trabajo, promoviendo relaciones laborales más armónicas y constructivas que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional.

Adicionalmente, a través del protocolo de desvinculación asistida y readaptación laboral, se realiza acompañamiento a los funcionarios que programan su retiro por cualquier causa y que informan con oportunidad al proceso de Gestión del Talento Humano. Así mismo, se cuenta con el Programa de Prepensionados y Pensionables, mediante el cual se formulan diferentes estrategias para el acompañamiento en la transición hacia un nuevo proyecto de vida, a los funcionarios próximos a su retiro por pensión vejez o de jubilación.

### **7.2.8.3 Análisis Comparativo de Actividades de Mitigación del Riesgo Psicosocial 2023-2025**

Durante el periodo 2023-2025, la corporación ha experimentado una evolución significativa en su estrategia de intervención del riesgo psicosocial, transitando desde acciones iniciales de sensibilización hacia un modelo integral de gestión preventiva.

#### **▪ Evolución en la Cobertura y Frecuencia de Intervenciones**

La cobertura de las intervenciones ha mostrado un crecimiento progresivo y estratégico. En 2023 se establecieron las bases del programa con asesorías psicológicas personalizadas que permitieron atender casos particulares, reubicaciones laborales y periodos de prueba, complementadas con campañas de salud mental desarrolladas por dependencias.

Para 2024 se incrementó significativamente la frecuencia de las intervenciones preventivas, alcanzando 3 campañas antiestrés y 3 de salud mental, además de incorporar 7 pausas activas que abordaron temáticas de prevención y detección temprana.

En 2025 se registró la mayor intensidad de actividades con 6 campañas antiestrés, 5 de salud mental y 14 pausas activas, duplicando el contacto preventivo con los colaboradores y ampliando la diversidad temática de las capacitaciones a 12 diferentes áreas de intervención.

#### **▪ Transformación en el Abordaje de los Factores de Riesgo Psicosocial**

El análisis evidencia una transformación cualitativa en la identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial. En 2023, las intervenciones se concentraron en factores individuales como el estrés (agudo, crónico y tecno-estrés) y la higiene del sueño, además de trabajar en la desmitificación de la atención psicológica mediante campañas informativas sobre diferencias entre profesionales de salud mental, redes de apoyo social



y la relación mente-cuerpo. Las capacitaciones abordaron principalmente proyecto de vida, gestión del tiempo y manejo básico del estrés, reflejando un enfoque centrado en el autocuidado individual y la regulación emocional a través de técnicas como la catarsis.

Para 2024 se identificó una ampliación hacia factores de riesgo relacionales e intralaborales. Se incorporaron capacitaciones en comunicación interpersonal, gestión emocional y trabajo en equipo, reconociendo que las habilidades sociales y la cohesión grupal son factores protectores fundamentales frente al riesgo psicosocial. La implementación de entrevistas de readaptación laboral evidenció la atención a las condiciones de la tarea y la integración organizacional como factores críticos. La herramienta digital de autoevaluación en salud mental marcó un avance en la detección temprana y la prevención del suicidio, un riesgo psicosocial emergente que requería abordaje específico. Las pausas activas integraron contenidos de salud mental con procedimientos de seguridad, reconociendo la interrelación entre riesgos psicosociales y de seguridad laboral.

En 2025 se consolidó un abordaje integral y normativo de los factores de riesgo psicosocial. Se priorizaron los riesgos relacionados con acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género mediante una campaña digital sostenida, elaboración del procedimiento para trámite de quejas, y el diseño de una ruta formal de prevención, identificación y denuncia, cumpliendo con la Ley 1010 de 2006 y la actualización normativa en la materia. Esta acción respondió a la necesidad de gestionar factores de riesgo vinculados con las relaciones de poder y el clima organizacional. Las capacitaciones evolucionaron hacia competencias específicas para la gestión del cambio organizacional, reconociendo que los procesos de transformación institucional constituyen un factor de riesgo psicosocial que requiere preparación y adaptabilidad. La capacitación en primeros auxilios psicológicos y el diseño de la ruta de activación en salud mental, socializada al COPASS y brigada de emergencia, institucionalizaron la gestión de crisis emocionales como parte del sistema de prevención de riesgos. Las jornadas deportivas (julio y noviembre) reforzaron el abordaje de factores protectores relacionados con la actividad física y la integración social. Adicionalmente, se incorporaron temáticas como liderazgo femenino y comunicación asertiva, reconociendo que la inequidad de género y los estilos de comunicación inadecuados constituyen factores de riesgo psicosocial que afectan el clima laboral.

#### ▪ Cambios en la Gestión Institucional del Riesgo Psicosocial

La vigencia 2023 se caracterizó por ser un año de diagnóstico participativo y sensibilización. Las actividades fueron principalmente educativas, orientadas a identificar manifestaciones del riesgo psicosocial (estrés, trastornos psicosomáticos, fatiga) y establecer canales de atención individualizada. Se priorizó la reducción del estigma asociado a la consulta psicológica y la promoción de hábitos saludables como factor protector básico.

El 2024 representó la fase de estructuración del programa. Se diversificaron las estrategias de intervención integrando herramientas tecnológicas, mecanismos de seguimiento (entrevistas de readaptación) y un enfoque preventivo que reconoció la dimensión colectiva del riesgo psicosocial. Las capacitaciones en habilidades relacionales respondieron a hallazgos sobre deficiencias en comunicación y trabajo



colaborativo como factores de riesgo intralaboral. Este año marcó la transición hacia un modelo que integra evaluación, prevención y atención del riesgo psicosocial.

En 2025 se consolidó la institucionalización de la gestión del riesgo psicosocial mediante la formalización de protocolos y rutas de atención. El diseño de la ruta de activación en salud mental y la ruta contra el acoso laboral establecieron procedimientos claros para la gestión de factores de riesgo prioritarios, cumpliendo con las exigencias normativas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La socialización ante el COPASST garantizó la articulación entre el programa de riesgo psicosocial y la estructura de seguridad y salud laboral. La implementación de metodologías pedagógicas especializadas (Ciclo de Kolb en talleres de trabajo en equipo) evidenció mayor rigurosidad técnica en las intervenciones. Las 14 pausas activas, con contenidos específicos sobre detección temprana y procedimientos de emergencia, reflejaron la integración del componente psicosocial en la cultura de prevención organizacional. La estrategia multicanal de las campañas (WhatsApp institucional, cartelera) respondió a la necesidad de penetración comunicacional para modificar actitudes y comportamientos frente a factores de riesgo como el acoso y el abuso de poder.

Lo anterior demuestra la evolución del programa de riesgo psicosocial que ha permitido establecer mecanismos de prevención, intervención y seguimiento acordes con las necesidades organizacionales y el marco normativo vigente.

### **7.2.9 PLANES DE MEJORAMIENTO**

En la vigencia 2025 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 2025 y vigencias anteriores.

#### **7.2.9.1 Plan de Mejoramiento Informe de Auditoría Interna del SG-SST 2025**

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.

Para la vigencia 2025 la auditoría interna se realizó en el mes de noviembre, en la cual se evidenciaron: 39 Conformidades, 0 No Conformidad y 7 Observaciones, las cuales fueron revisadas y consolidadas. De las observaciones realizadas se presentaron evidencias relacionadas para dos de ellas, informadas mediante comunicado interno.

#### **7.2.9.2 Plan de Mejoramiento Vigencias Anteriores**

Para la vigencia 2024, la auditoría interna realizada en el mes de octubre al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, se determinaron: 32 Conformidades, 1 No Conformidad y 11 Observaciones, las cuales fueron revisadas y consolidadas.

De acuerdo a la auditoría se determinó una (01) no conformidad, se efectúa el cierre mediante las acciones realizadas con el diseño, actualización e implementación del plan estratégico de seguridad vial de la entidad de acuerdo al plan de mejoramiento propuesto código SG-SST-O-AUD-01-2025. En este sentido desde 2023, la entidad venía diseñando la metodología para el diseño e implementación del plan estratégico de seguridad vial de la entidad, observando un documento que requería mejorarse, contener las acciones, mecanismos, estrategias y medidas adoptadas por la entidad para la seguridad vial, que aplica para su implementación.

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.

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.

Con respeto 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 2025, se programaron 14 capacitaciones de las cuales se llevaron a cabo 11 de ellas. Las temáticas que no se ejecutaron, "Capacitación Protocolos De Bioseguridad Con Fauna Silvestre ", "Capacitación Riesgo Químico, Hojas De Seguridad, Fichas Técnicas Y Otros, Buen Uso De Elementos De Protección" y "Capacitación Riesgo Público" se incluirán en las capacitaciones a desarrollar en 2026.

Para 2026, 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.

Para 2026 se priorizan los eventos de formación evidenciados en las medidas de intervención derivadas de la accidentalidad de la última vigencia, así como las formaciones que no alcanzaron a llevarse a cabo en la vigencia anterior, en este sentido, a continuación, se relacionan las capacitaciones programadas para 2026:

- ✓ Capacitación Protocolos De Bioseguridad Con Fauna Silvestre
- ✓ Capacitación Riesgo Químico, Hojas De Seguridad, Fichas Técnicas Y Otros, Buen Uso De Elementos De Protección
- ✓ Capacitación Riesgo Público
  
- ✓ Capacitación En Manejo De Actos Y Condiciones Inseguras
- ✓ Capacitación Autocuidado (Físico, Mental, Social Y Emocional)
- ✓ Capacitación Programa De Orden Y Aseo, Manejo De Residuos

- ✓ Capacitación Caídas Al Mismo Nivel Y A Diferente Nivel, Riesgo Locativo
- ✓ Capacitación En Riesgos Físicos (Ruido, Vibraciones, Radiaciones, Temperaturas Extremas, Iluminación Inadecuada)
- ✓ Capacitación En Seguridad Vial Y Plan De Manejo Vial, Prevención Riesgo Tránsito
- ✓ Capacitación Acoso Laboral, Ley 1010 De 2006 Y Relacionadas

Teniendo en cuenta, los lineamientos normativos, se incluyen temáticas de acoso sexual y laboral, con el fin de fortalecer la difusión de las rutas, procedimientos y alcance de dichas situaciones. Así mismo y en coherencia del proceso de Plan Vial, se incluye capacitación en este sentido para contribuir a generar una cultura de seguridad vial.

### **7.2.11 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN**

La promoción y prevención de la salud son estrategias integrales y complementarias enfocadas en mejorar la calidad de vida y evitar enfermedades. La promoción empodera a las personas para controlar su salud (ej. dieta, ejercicio), mientras que la prevención busca evitar la enfermedad mediante acciones tempranas. Ambas buscan reducir factores de riesgo, fomentar entornos saludables, siendo responsabilidad compartida entre personas, familias e instituciones.

Con este propósito, la Corporación implementa a través del Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes complementarios, las diferentes estrategias y actividades orientadas al cuidado de la salud física y mental del personal. En este sentido, el plan de seguridad y salud en el trabajo desarrolla actividades de promoción y prevención, así como el plan de bienestar social e incentivos, principalmente en los ejes de equilibrio psicosocial y salud mental.

#### **• Actividades desarrolladas en 2025**

Entre las principales actividades contenidas en los planes se incluyen 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 2026. A su vez, esta actividad, hace parte del programa de Riesgo Psicosocial el cual se aborda desde ambos planes institucionales, siendo transversal a ambos.

Se incluyen, además, actividades de sensibilización a través de los espacios de pausas activas, las cuales se desarrollan 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.

Desde el plan de Bienestar Social e Incentivos, se considera también el componente de clima organizacional, en consideración a que, un sano clima laboral es responsabilidad de todos las dependencias que conforman la corporación como de todos los funcionarios; A partir de los hallazgos identificados en la medición de clima laboral del 2024, el proceso de gestión del Talento Humano gestionó una serie de acciones durante el 2025, con el fin de aportar desde su alcance e idoneidad el avance en aquellas áreas que requiere mejora, como continuar con estrategias que han permitido los logros alcanzados en clima laboral. Estas acciones se enfocaron en las categorías que presentaron los mayores desafíos en la medición anterior, específicamente en Medio Ambiente Físico, Comunicación e Integración y Gestión Estratégica. En este aspecto, se destaca la categoría directamente transversal al plan de seguridad y salud en el trabajo:

Categoría Medio Ambiente Físico): 44%. El objetivo de esta área es la optimización del entorno. Para abordar dicho grado de insatisfacción respecto a la ergonomía y seguridad, se culminó el proceso de adquisición de sillas como equipamiento ergonómico especializado. Complementariamente, se realizó una medición técnica de niveles de iluminación en las sedes para proyectar las adecuaciones lumínicas necesarias en 2026.

Las medidas anteriores son resultantes de las inspecciones realizadas por el equipo de SST y profesionales idóneos de la ARL como se describe a continuación:

#### Inspección de sillas:

En el mes de abril se gestiona la realización de inspección de las sillas por la profesional fisioterapeuta Diana Vera de la ARL- Positiva encontrando que de 97 sillas 2 requieren mantenimiento y 95 requieren cambio por discomfort postural de los funcionarios y desajustes reportados durante la inspección de ergonomía y que cuya actividad hace parte del programa de desórdenes músculos esqueléticos DME. Se adjunta la ficha técnica sugerida para silla ergonómica, que cumple con las características de confort.

#### Recomendaciones:

- ✓ Respecto a la adquisición de sillas con apoyabrazos se sugiere tener en cuenta que, estos pueden chocar directamente contra la superficie de trabajo y generar cambios respecto a la postura de los funcionarios, por lo tanto, se recomienda que las sillas no cuenten con estos y que se promueva la adecuada ubicación del teclado y mouse permitiendo el apoyo de los antebrazos sobre la superficie de trabajo, pero es decisión de la entidad seguir o no la recomendación.
- ✓ Cuando se realizan labores de digitación se debe ajustar la altura de la silla procurando que, los brazos y antebrazos formen un ángulo de 90° aproximadamente, y que el antebrazo/mano estén en línea recta. Por esto el teclado y el mouse deben quedar siempre a la misma altura, dentro de zona mínima adecuada, manteniendo ángulos de hombros (0 o 10°), codos (90°) y muñecas en extensión (15°).

Medidas tomadas: Para el mes de diciembre se adjudicó el contrato de compra de sillas ergonómicas acorde a la ficha técnica aportada por la profesional en Fisioterapia de la ARL-positiva, las cuales se entregan a los funcionarios en el mes de enero del 2026.

#### Inspección Iluminación:

Se realiza evaluación ocupacional de los niveles de iluminación en el mes de julio del 2025 a cargo de la empresa CONHINTEC S.A.S a través de la ARL-Positiva, donde se categoriza el nivel de riesgo de los puestos de trabajos monitoreados y se generan recomendaciones de tipo general para la contribución en la mejora de los hallazgos identificados, el informe no incluye diseños de iluminación que indiquen o describan factores como condiciones arquitectónicas, selección del tipo de fuente luminosa, cantidad, calidad y/o referencias. A continuación, se listan los puestos de trabajos evaluados:

- Centro documentación
- Archivo
- Planeación
- Gestión ambiental
- Puesto de restauración
- Regulación y control
- Recursos físicos
- Financiera
- Entrada ventanilla
- Salida
- Ventanilla
- Comunicaciones puesto 1
- Comunicaciones puesto 2
- Profesional especializado ambiental
- Laboratorio
- Físio- químico
- Enfermería
- Recursos físicos –técnico operativo
- Asistente de dirección
- Archivo central Página
- Pasillo de archivo histórico
- SAF

#### Conclusiones

Del total de 20 mediciones realizadas, el 65 % reportó exposición muy alta, el 15 % reporto exposición alta, el 15 % reporto exposición media y el 5% reporto exposición baja.



Las causas principales de los datos obtenidos fuera de los rangos establecidos por el RETILAP son: ubicación de las luminarias, no se cuenta con luminarias sobre el puesto de trabajo, objetos ubicados que generan sombra sobre el puesto de trabajo.

A partir de los resultados obtenidos se identificó que los puestos de trabajo en las diferentes dependencias que supera el rango establecido por el RETILAP, como se describe en el informe técnico correspondiente. Esta condición puede generar fatiga visual y/o deslumbramientos al cambiar de espacios de trabajo afectando de esta manera la salud integral de la persona y su rendimiento laboral.

#### Recomendaciones:

- ✓ Se recomienda aprovechar al máximo la luz natural en los puestos donde existe la condición, en lo posible apoyarse en softwares para el cálculo de CLD, además, se debe tener en cuenta los ángulos de incidencia de los rayos luminosos, evitando que estos lleguen directo a los ojos de las personas.
- ✓ En las áreas donde se desarrollan actividades de oficina, se recomienda utilizar luminarias de baja luminancia empotradas en el techo, fluorescentes o en lo posible tipo LED, provistas de rejillas, difusores opales, cubiertas prismáticas o accesorios que faciliten el cumplimiento de los valores UGR establecidos por la norma.
- ✓ Se recomienda complementar el sistema de iluminación general con dispositivos de iluminación localizado para garantizar los niveles de iluminación definidos por la normatividad vigente.
- ✓ Se recomienda implementar líneas de luminarias dispuestas de forma alternada con difusor y paralelas a las filas de puestos de trabajo, de tal manera que se genere una impresión de conjunto y sensación de confort.
- ✓ Se brindan recomendaciones sobre la ubicación de dispositivos luminarios en los puestos de trabajo, descritos en el informe técnico entregado,

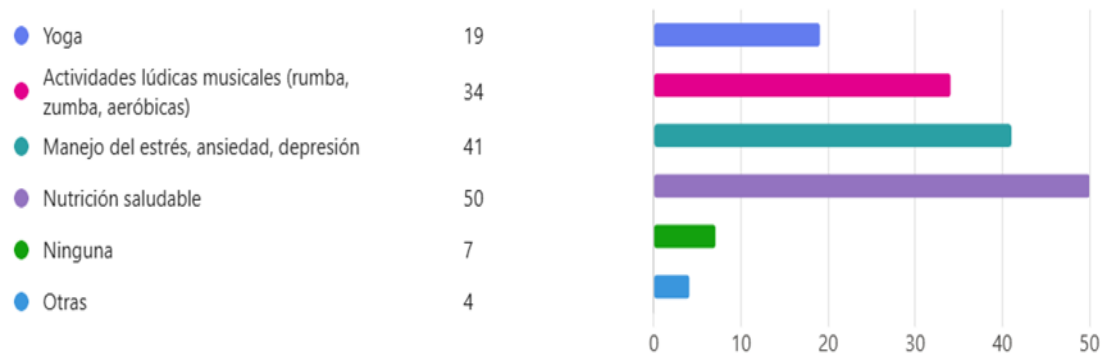
Medidas tomadas: Se realiza la intervención con el cambio de 20 iluminarias tipo tubo en led, reemplazando 6 carcasas y 5 paneles luminarios tipo led en la entidad.

#### • **Percepciones y preferencias de los funcionarios**

En diciembre de 2025, a través de la Batería de preguntas de Talento Humano se identificaron las necesidades y el interés de participar en las diferentes actividades de bienestar propuestas en el marco de los ejes temáticos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar, con una participación 91 funcionarios de los 101 funcionarios activos a la fecha de realización de las encuestas, lo cual corresponde a un 90% de participación, de las cuales se presentan a continuación las relacionadas con autocuidado, promoción y prevención en salud mental:

#### ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO

8.Mencione las actividades de AUTOCUIDADO en las que usted o su familia participarían de ser incluidas en el plan de bienestar 2026



El enfoque en la prevención y la salud integral es prioritario para el funcionario. La Nutrición saludable es la opción más valorada con un 55% (50 votos), seguida por el Manejo del estrés, ansiedad y depresión con un 45% (41 votos).

Las actividades lúdicas musicales (rumba, zumba) mantienen un atractivo importante (37%), consolidando un perfil que busca el equilibrio físico y emocional.

Por su parte, Yoga, pese a no obtener la mayoría de preferencia, representa el 21% en este componente, y para las vigencias anteriores su ejecución ha tenido continuidad la mayor parte del año, contando con un grupo de participantes frecuentes, cuya motivación respalda la gestión del proceso de talento humano para realizar esta actividad de autocuidado, combinando ejercicios de meditación y relajación que contribuyen a la salud mental y física de los participantes.

La actividad Manejo del estrés, ansiedad y depresión, está considerada igualmente como actividades de PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL, y será priorizada como parte dicho componente, en consideración a los porcentajes obtenidos, y su impacto en el riesgo psicosocial.

9. Si la opción es "Otras" especifique cual

En cuanto a las sugerencias adicionales, se propone: enfoque preventivo-médico: un 1% (1 persona) realización de Tamizajes en Salud, otro 1% (1 persona) sugirió Jornadas de Salud Integral. Aunque estas propuestas representan un porcentaje menor, estas actividades de promoción y prevención para la salud física, hacen parte del Plan anual de seguridad y salud en el trabajo que incluye actividades transversales en este sentido.

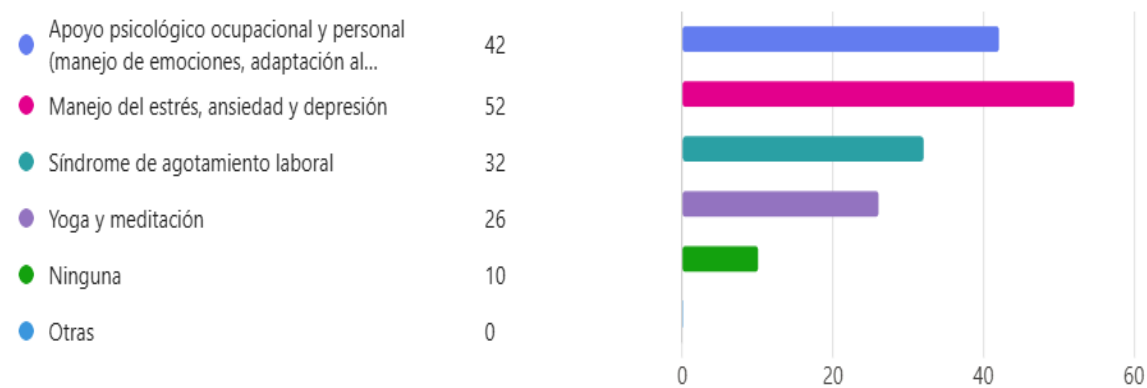


2 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	jornada de salud
2	anonymous	Tamizajes en Salud

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL

14. Mencione las actividades PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL en las que usted o su familia participarían:



Los datos confirman una necesidad crítica de intervención. El 57% (52 votos) prioriza el Manejo del estrés, ansiedad y depresión, mientras que el 46% (42 votos) requiere apoyo en Manejo de emociones y adaptación al cambio a través del acompañamiento profesional en psicología. El Síndrome de agotamiento laboral (Burnout), es una preocupación para el 35% de los funcionarios encuestados, situando a la salud mental como el componente más relevante de la gestión humana.

Otra de las actividades que es pertinente analizar, es Yoga y meditación, la cual hace parte también de las actividades de Autocuidado, y que en el presente componente representa el 29% de preferencia, que pese a no contar con el mayor porcentaje, evidencia el interés por esta práctica integral, la cual se ha venido desarrollando en vigencias anteriores, aunque en escenarios de baja participación, hay una continuidad en el grupo de funcionarios que participan, y que ante los múltiples beneficios que aporta a la salud mental y física, se tendrá en cuenta dentro de la priorización de las actividades para 2026. Esta actividad es transversal al Plan de Bienestar Social e Incentivos.

La actividad Manejo del estrés, ansiedad y depresión, está considerada igualmente como actividades de AUTOCAUIDADO, la cual es priorizada como parte esencial en este componente, y su impacto en el riesgo psicosocial.

15. Si la opción es "Otras" especifique cual

Un 2% (2 personas) de la población de funcionarios encuestados, utilizó este espacio para enfatizar la logística de estas actividades. Las menciones subrayan la necesidad de realizar actividades de esparcimiento mensuales y la importancia de garantizar el tiempo efectivo para la participación, sugiriendo que la carga laboral es percibida como una barrera para el acceso estas actividades.

2 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO UNA VEZ AL MES.
2	anonymous	Ojala tengamos el tiempo

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 actualizaron su conformación, toda vez que cumplen su vigencia, establecida por dos años, en tal sentido, se expide la resolución No. 1101 de junio 6 de 2025 "Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo - COPASST de la corporación autónoma regional del Quindío - CRQ para el periodo 2025 -2027", y Resolución No.1267 del 24 de junio de 2025 "Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025-2027".

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, dispone 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. En el mes de julio se suscribe el contrato de prestación de servicios para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, exámenes médicos (complementarios) y de laboratorio de los funcionarios. Para el mes de diciembre se contrata la adquisición de elementos de protección personal y elementos de emergencia.

Por parte de las subdirecciones administrativa y financiera, regulación y control y gestión ambiental, se 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. En el mes de diciembre de 2025, se realiza fumigación en las instalaciones de la sede principal de la entidad para el control de plagas e insectos.

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	Número de requisitos legales aplicables que cumple la empresa / 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	Número de eventos que fueron reportados e investigados en el periodo/Total de eventos que ocurrieron en el periodo y cuyo reporte e investigación debía realizarse en este 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	(Número de accidentes que se presentaron en el mes / Número de trabajadores en el mes) X 100.	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo.	<=5%	Mensual
Severidad de la accidentalidad	Numero de dias perdidos por accidentes de trabajo en el mes	(Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / Numero de trabajadores en el mes) X 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	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) X 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.	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") X 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.	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") X 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.	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) X 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	<div>N° de actividades ejecutadas</div> <div>N° de actividades programadas</div>	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 2026.

Este documento hace parte integrante de la Resolución No.162 del 28 de enero de 2026, por medio del cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano 2024- 2027, versión 2, y sus planes anexos, para la vigencia 2026.

  
**JUAN ESTEBAN CORTÉS OROZCO**  
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaboró: María Catalina Calle Arias - Profesional Especializado Talento Humano 

Elaboró: John Alexander Valencia – Profesional SST 

Revisó: Gloria Elena Ocampo Echeverry – Coordinador área talento humano 

Aprobó: Juan Esteban Cortés Orozco – Subdirector Administrativo y Financiero 