



## **FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

### **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**

**DECRETO 1072 DE 2015**

**(Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2)**

**RESOLUCIÓN 0312 DE 2019**

### **INFORME DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN 2020**



## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE .....	3
3. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	4
4. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.....	8
5. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL Y SU CRONOGRAMA .	11
6. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD .....	13
7. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD NACIONAL VIGENTE APLICABLE EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES, EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES QUE LE APLIQUEN .....	17
8. AUDITORÍA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	19
9. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS.....	20
10. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA .....	20
11. CAMBIOS QUE PODRÍAN AFECTAR EL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.....	21
12. SEGUIMIENTO A ACCIONES ANTERIORES RESULTANTES DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.....	21



## 1. OBJETIVO

Socializar con la Alta Dirección del Fondo Nacional del Ganado, la evolución y el estado actual del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la organización, con el propósito de asegurar la pertinencia, análisis de las oportunidades de mejora y el fomento de la aplicación de ciclos de mejora continua, para dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019).

## 2. ALCANCE

El presente informe aplica para la gestión efectuada en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo del Fondo Nacional del Ganado al mes de diciembre del 2020.



### 3. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La política en seguridad y salud en el trabajo del Fondo Nacional del Ganado expresa el compromiso en propender por el desarrollo permanente de las actividades que prevengan en sus partes interesadas Accidentes de Trabajo, Enfermedades Laborales y daños a la propiedad, a través de la promoción de la salud, la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como la determinación de los respectivos controles, asignando los recursos humanos, técnicos y financieros en aras de obtener óptimos estándares de productividad, calidad, eficiencia, eficacia y efectividad en el desempeño de sus labores.

Para dar cumplimiento a lo descrito en esta parte de la política se llevaron a cabo las siguientes actividades:

#### ✓ **Promoción de la salud:**

#### **Política de Control y Prevención al Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias**

**Psicoactivas:** es la base fundamental de la implementación de los programas de estilos de vida y trabajo saludables, con la que el Fondo Nacional del Ganado prohíbe el consumo de estas sustancias, durante el desarrollo de funciones dentro de las instalaciones físicas de la organización, además indica que es obligación de cada trabajador informar a su jefe inmediato, si por razones médicas, debe hacer uso de algún tipo de medicamento que pudiera afectar la ejecución segura de sus funciones.

**Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo:** en este documento se clasifican todas las condiciones que se encuentran presentes en el ambiente de trabajo que pueden causar en el funcionario enfermedades laborales.

**Estrategia FEDEGÁN – FNG – FEP Contigo:** Esta estrategia liderada desde la Oficina de Promoción y Divulgación, en la que de una forma muy cercana la subdirección de Gestión Humana apoya el desarrollo de esta estrategia permitió en muchos sentidos a seguridad y salud en el trabajo un acercamiento a las coordinaciones regionales y sobre todo, realizar actividades como pausas activas,



sesiones de aeróbicos, rumba, manejo de crisis, por mencionar algunas que generen bienestar en la comunidad FEDEGÁN – FNG – FEP.

✓ **Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como la determinación de los respectivos controles:**

**Matriz para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos:**

este documento compila de manera sistemática y cuantitativa la presencia de las condiciones que en el trabajo pueden generar accidentes o enfermedades; contemplando todos los sitios de trabajo, áreas, cargos y actualmente la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV 2 COVID 19, identificándose en cada una de las tareas que realizan las áreas, coordinaciones regionales y proyectos locales que la condición que más prevalece es la biológica por la presencia del virus líneas arriba mencionado, la biomecánica que hace referencia a la exposición del cuerpo a posturas prolongadas, movimientos repetitivos o posturas inadecuadas y finalmente condiciones viales y de seguridad.

**Determinación de Controles:** Los controles se realizan de una manera jerárquica en tres sentidos: la fuente generadora del riesgo, el ambiente de trabajo y en el individuo que desarrolla las actividades laborales; el propósito siempre será eliminarlo desde la fuente, sin embargo, por las condiciones propias de los procesos, terminan generándose las intervenciones en el medio o en el trabajador.

Para el caso de las condiciones higiénicas, es decir aquellas que pueden generar enfermedades laborales, se inició la documentación e implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Desórdenes Musculoesqueléticos, y respecto a la condición biológica por el virus SARS-CoV 2 COVID 19, se realizó la documentación de los protocolos de bioseguridad así como capacitaciones y sensibilizaciones que hacen referencia a la prevención del contagio, además de adecuaciones locativas como instalaciones de pediluvios al ingreso de las instalaciones, dispensadores de alcohol en gel y registro de temperatura de cada funcionario.



De otra parte, para la determinación de los controles de las condiciones de seguridad, es decir, aquellas que pueden generar accidentes, se documentó el Plan Estratégico de Seguridad Vial, que Es el instrumento que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas, que deben adoptar de manera obligatoria las organizaciones, para evitar y reducir la accidentalidad de los funcionarios y disminuir los efectos de los accidentes de tránsito.

✓ **Asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros en aras de obtener óptimos estándares de productividad, calidad, eficiencia, eficacia y efectividad en el desempeño de sus labores.**

Para el año 2019, la alta dirección designó un presupuesto de \$26.489.126 y para el 2020 fue de \$59,386,545; designaciones idóneas para desarrollo de actividades como: Señalización, recarga y mantenimiento de extintores, botiquines, dotación de las brigadas de emergencias, exámenes médicos laborales (ingreso y egreso), elementos de bioseguridad para dotar a los funcionarios, otros elementos de bioseguridad para dar cumplimiento a los protocolos (termómetros, pediluvios, tapetes) y salarios.

El Fondo Nacional del Ganado –FNG establece que la prevención y el control de los riesgos laborales, no son responsabilidad exclusiva del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que debe generarse un compromiso por parte de los colaboradores y de aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o áreas de trabajo, con el fin de lograr los objetivos trazados, crear consciencia y cultura de autoprotección y protección de compañeros.

La organización actúa junto con sus colaboradores con la convicción de preservar los recursos naturales y por la vida.



## ✓ Grupos de Interés:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con tres grupos de interés que permiten visibilizar aún más la gestión que a este sistema se realiza, estos grupos son:

**El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo**, que es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la organización, a través de actividades de promoción, información y divulgación. El COPASST debe garantizar que los riesgos de enfermedad y accidentes derivados del trabajo sean reducidos al mínimo posible.

En el anexo 1 Se encuentra el informe de rendición de cuentas del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Anexo 1:** Informe de Rendición de cuentas del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo

**El comité de Convivencia Laboral**, que es un equipo de trabajo que labora en la organización y que se encarga de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral de acuerdo con lo definido en la Ley 1010 de 2006, además de promover escenarios de bienestar psicológico y emocional en la organización.

En el anexo 2 Se encuentra el informe de rendición de cuentas del Comité de Convivencia Laboral.

**Anexo 2:** Informe de Rendición de cuentas del Comité de Convivencia Laboral.

**La Brigada de Emergencias**, es un grupo de trabajadores organizados debidamente entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una Emergencia, a los cuales se les denomina brigadistas que se desempeñan como promotores del área preventiva y actúan en caso de una emergencia. Deberán estar conformadas por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto deben conocer las instalaciones, rutas y alarmas. Estas



personas serán entrenadas en extinción de incendios, rescates y salvamentos minimizando sus consecuencias.

#### **4. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**

Los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, buscan definir las metas que el Fondo Nacional del Ganado actualmente está alcanzando para preservar, mantener y mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo, así como la salud (individual y colectiva), contribuyendo al cumplimiento del objeto misional de la organización y el compromiso con el trato humanizado, al tiempo que se cumplan con los requisitos de funcionamiento establecidos por los entes correspondientes en el territorio nacional.

Durante la realización de las actividades de implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y la Salud en el Trabajo se ha dado cumplimiento a los objetivos establecidos por la alta dirección de la organización.

Los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se despliegan de la siguiente manera:

COMPROMISO / OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	OBJETIVO ESPECÍFICO DEL SG SST	INDICADOR		
		NOMBRE	CLASIFICACIÓN	FORMULA INDICADOR
<b>Asegurar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.</b>	Definir y dar cumplimiento al Recurso requerido para el Sistema de Gestión	Asignación y cumplimiento de Recursos para la definición e Implementación del SG SST	Estructura	Recursos financieros utilizados / Recursos asignados x 100%
	Definición y Asignación de responsabilidades en SST a todo nivel de la Organización	Asignación Responsabilidades de SST a todo nivel de la Organización	Estructura	Total de Cargo con responsabilidades en SST / Cargos existentes en la Organización
<b>Prevenir las lesiones, enfermedades, incidentes y accidentes laborales, así como eventos que puedan generar daños y/o pérdidas en los bienes e instalaciones, trabajando en la identificación de peligros, valoración de los riesgos, su control y gestión permanente.</b>	Buscar un ambiente de seguridad y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Matrices IPEVR (Identificación de Peligros, evaluación y Valoración de riesgos)	Proceso	(Total Puestos de Trabajo con matriz IPEVR / Total de Centros de Trabajo - Puestos de Trabajo) * 100
		Ejecución Programas de Gestión / SVE (Sistemas de Vigilancia Epidemiologica)	Proceso	(Total de Programas de gestión o SVE implementados al 10% / Total de Programas de Gestión o SVE) * 100, en el periodo evaluado
<b>Fortalecer las competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo generando una cultura de autocuidado en las partes interesadas.</b>	Fortalecer la competencia, el crecimiento y el desarrollo de las personas de la organización en SST buscando un ambiente sano y seguro	Ejecución de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Proceso	(Total de Actividades del Programa implementadas / Total de Actividades del Programa) * 100
		Cobertura de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Proceso	(Total de empleados con implementación del Programa / Total de empleados Objetivo) * 100
		Eficacia de Programa de Inducción y reinducción	Resultado	(Total de empleados con evaluación de inducción y reinducción mayor a 70% / Total de empleados Objetivo) * 100

COMPROMISO / OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	OBJETIVO ESPECÍFICO DEL SG SST	INDICADOR		
		NOMBRE	CLASIFICACIÓN	FORMULA INDICADOR
<b>Fortalecer la seguridad y la promoción de la salud de todos los empleados</b>	Promover el bienestar laboral de los empleados, a través de la difusión de las herramientas de reporte y gestión de la seguridad	Seguimiento a Índice de hallazgos de SST, de acuerdo a los periodos definidos para ejecución	Proceso	$(\text{Total de hallazgos en SST con cierre} / \text{Total de hallazgos en SST en un periodo}) * 100$
		Participación de grupos de apoyo de SST	Proceso	$(\text{Total de actividades ejecutadas por Copasst, Brigada, Comité de convivencia} / \text{Total de actividades programadas por los mismos}) * 100$
<b>Cumplir la normatividad legal nacional vigente aplicable y otros requisitos que voluntariamente o de manera contractual asuma la organización en materia de riesgos laborales</b>	Cumplir con la normatividad legal y contractual en seguridad y salud en el trabajo	Multas o llamados de Atención por Entes reguladores en SST	Resultado	No. De Multas impuestas por partes interesadas
		Evaluación de requisitos Legales	Proceso	Ejecución de Evaluación de Requisitos legales
		Evaluación de requisitos Legales	Proceso	$(\text{No acciones correctivas cerradas de la evaluación de requisitos legales} / \text{No. acciones correctivas totales resultantes de la evaluación de requisitos legales}) * 100$
<b>Trabajar en la prevención y control de emergencias</b>	Estar preparados para la respuesta efectiva ante una eventualidad, salvaguardando la integridad de los empleados, bienes y partes interesadas	Ejecución del Plan para la Prevención y Atención de Emergencias	Proceso	$(\text{No. Actividades Ejecutadas} / \text{No. Actividades Programadas}) * 100$



## 5. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL Y SU CRONOGRAMA

El plan de trabajo anual crea una estructura desglosada de actividades que buscan dar cumplimiento a los Estándares Mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en el artículo 1 de la Resolución 0312 de 2019, que corresponden *“al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST”*.

Para la realización del cronograma que compone el plan de trabajo anual, se utilizaron los elementos descritos en el capítulo III, artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 cuyos 62 requisitos se desglosan en un total de 480 tareas planeadas para el periodo comprendido entre agosto de 2019 y diciembre de 2020, se han completado 479, dando como cumplimiento un 99,6%.

CICLO	ESTÁNDAR		PLANEADO	EJECUTADO	INDICADOR
I. PLANEAR	1. RECURSOS DEL SG-SST	1.1. RECURSOS	52	52	100,0%
		1.2. CAPACITACIÓN SG-SST	29	29	100,0%
I. PLANEAR	2. GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST	2.1. POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	72	72	100,0%
		2.2. OBJETIVOS DEL SG-SST	25	25	100,0%
		2.3. EVALUACIÓN INICIAL SEL SG-SST	20	20	100,0%
		2.4. PLAN ANUAL DE TRABAJO	21	21	100,0%
		2.5. CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	4	4	100,0%
		2.7. NORMATIVIDAD NACIONAL VIGENTE Y APLICABLE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	6	6	100,0%
		2.8. COMUNICACIÓN	2	2	100,0%
		2.9. ADQUISICIONES	2	2	100,0%
		2.10. CONTRATACIÓN	5	5	100,0%
		2.11. GESTIÓN DEL CAMBIO	2	2	100,0%
II. HACER	3. GESTIÓN DE LA SALUD	3.1. CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO	45	45	100,0%
		3.2. REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	17	17	100,0%
		3.3. MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES	102	102	100,0%
	4. GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y LOS RIESGOS	4.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	9	9	100,0%
		4.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL	31	31	100,0%
	5. GESTIÓN DE AMENAZAS	5.1. PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	15	15	100,0%
	III. VERIFICAR	6. VERIFICACIÓN DEL SG-SST	6.1. GESTIÓN Y RESULTADOS DEL SG-SST	9	7
IV. ACTUAR	7. MEJORAMIENTO	7.1. ACCIONES PREVENTIVAS, CORECTIVAS CON BASE EN LOS RESULTADOS DEL SG-SST	12	12	100,0%
<b>Total</b>			480	478	99,6%

## 6. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD

El artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019 define que la organización deberá llevar anualmente a partir de la emisión de la presente norma, los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

Los indicadores determinados son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD
<b>Frecuencia de accidentalidad</b>	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Mensual
<b>Severidad de accidentalidad</b>	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Mensual
<b>Proporción de accidentes de trabajo mortales</b>	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	Anual
<b>Prevalencia de la enfermedad laboral</b>	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$	Anual
<b>Incidencia de la enfermedad laboral</b>	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$	Anual
<b>Ausentismo por causa médica</b>	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$	Mensual

Para analizar esta información, el Fondo Nacional del Ganado cuenta con una plataforma llamada VISOR, proporcionada por la ARL Colmena Seguros; y los indicadores para el año 2020 se calcularon de la siguiente manera:

Resolución 0312 de 2019, artículo 30, INDICADORES MÍNIMOS PARA EL AÑO	2020												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL AÑO
Número de accidentes incapacitantes	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3
Número de días de incapacidad por accidente	0	3	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	8
Número de días cargados por IPP, Invalidez o Muerte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermedades laborales períodos anteriores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de Enfermedad Laboral en el período	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de accidentes MORTALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de días de ausencia laboral y común	270	151	252	0	126	136	0	17	5	12	0	0	678
Número de trabajadores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de días de trabajo programados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRECUENCIA DE LA ACCIDENTALIDAD	0	0,26	0	0	0	0,25	0	0	0	0	0	0,25	0,300
SEVERIDAD DE LA ACCIDENTALIDAD	0	0,8	0	0	0	1,34	0	0	0	0	0	0	0,133
PROPORCION DE ACCIDENTES MORTALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA	72	40	67,5	0	33,7	36,4	0	4,6	1,34	3,2	0	0	23,45



Los elementos que permiten calcular estos indicadores, desde la fila denominada “Número de accidentes incapacitantes” hasta la fila “Número de días de trabajo programados” son acumulativos, es decir, se suman conforme avanzan los meses, mientras que para las filas sombreadas por color verde, serán promediadas mes a mes para analizar la accidentalidad y el ausentismo por causa médica.

Dicho esto, la interpretación de estos indicadores se lleva a cabo de la siguiente manera:

**Frecuencia de accidentalidad:** por cada 100 funcionarios que trabajaron en el mes, se presentaron en promedio 0,2 accidentes

**Severidad de accidentalidad:** por cada 100 funcionarios que trabajaron en el mes, se perdieron 0,8 días

**Proporción de accidentes de trabajo mortales:** En el año no se han presentado accidentes mortales

**Prevalencia de la enfermedad laboral:** No hay casos de enfermedad laboral en el año

**Incidencia de la enfermedad laboral:** No hay casos de enfermedad laboral en el año

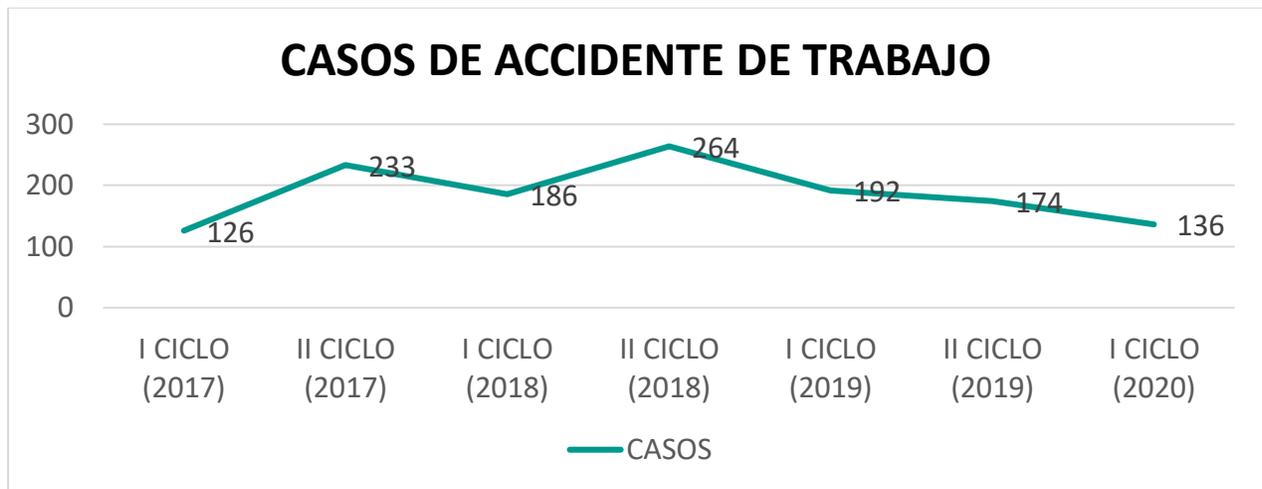
**Ausentismo por causa médica:** Durante el año, se han perdido 23,45 días en promedio.

La accidentalidad en el Fondo Nacional del Ganado de su personal directo es muy baja, por lo que las estrategias siempre serán orientadas a continuar con la prevención de accidentes y el fomento del autocuidado.

Otro de los componentes de este análisis hace referencia a la accidentalidad presente en los ciclos de vacunación, cuyo comportamiento es distinto a lo visto en el análisis anterior.

Si bien es cierto, los programadores y vacunadores son contratados a través de empresas de servicios temporales, El Fondo Nacional del Ganado, debe dar cumplimiento a la legislación nacional haciendo un seguimiento estricto a las estrategias reactivas que aplican las empresas temporales en cada uno de los ciclos producto de las investigaciones a los accidentes, así como estrategias preventivas buscando como meta no tener accidentes de trabajo.

Es importante mencionar que desde que FEDEGÁN asumió nuevamente la administración del Fondo Nacional del Ganado, hubo una reducción importante de accidentes de trabajo, a continuación, una gráfica que resume la efectividad de seguimiento riguroso por parte de seguridad y Salud en el Trabajo hacia las Empresas de Servicios Temporales:



Estas cifras muestran que las medidas de prevención y control son efectivas, además que la cultura de la prevención y del autocuidado son funcionales y permiten a la organización reducir costos por aforamiento y estabilidad laboral reforzada.



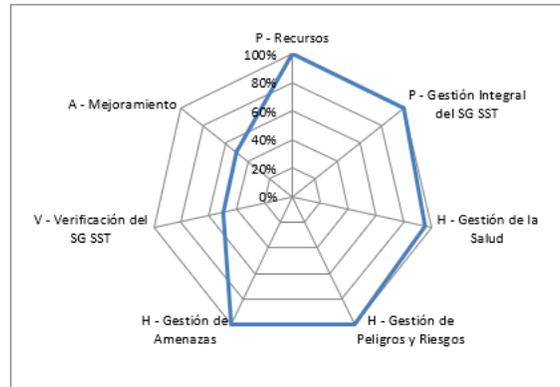
## **7. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD NACIONAL VIGENTE APLICABLE EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES, EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES QUE LE APLIQUEN**

Con el apoyo de la ARL Colmena Seguros, se construyó la matriz de requisitos legales, donde se analizaron 545 requisitos legales (artículos presentes en la normatividad compuesta por la pirámide de Kelsen) en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y la actual emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional por la pandemia, estos requisitos son revisados con el propósito de identificar si hay cambios en la legislación o en los procesos de la organización.

Respecto al cumplimiento de los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, definidos en la Resolución 0312 de 2019, en el mes de septiembre, se realizó la última evaluación por parte de ARL Colmena Seguros y la evolución del Sistema de gestión desde sus inicios ha sido la siguiente:

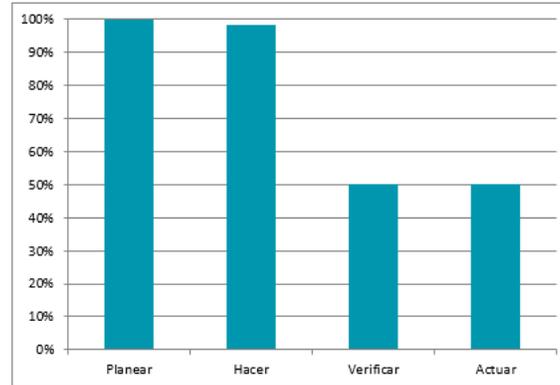
Menú Principal

Empresa	FONDO NACIONAL DEL GANADO		
Fecha	10/09/2020		
ESTANDAR	Resultado	Max	%
P - Recursos	11,00	11	100%
P - Gestión Integral del SG SST	14,00	14	100%
H - Gestión de la Salud	19,00	20	95%
H - Gestión de Peligros y Riesgos	30,00	30	100%
H - Gestión de Amenazas	10,00	10	100%
V - Verificación del SG SST	2,50	5	50%
A - Mejoramiento	5,00	10	50%
<b>TOTAL</b>	<b>91,5</b>	<b>100</b>	<b>92%</b>



Copiar gráfico

CICLO PHVA	Resultado	Max	%
Planear	25,00	25	100%
Hacer	59,00	60	98%
Verificar	2,50	5	50%
Actuar	5,00	10	50%



Copiar gráfico

ITEMS	Resultado	Valor	% Cumple de Aplicables
Cumple	53	91,50	91,5%
No cumple	5	8,50	
Subtotal APLICAN	58	100,00	
No aplica	2	0,00	

Reg #	5 Evaluaciones realizadas		Resultado Estándares	Resultado (% Items aplicables)	PLAN DE MEJORAMIENTO			
	Fecha autoevaluación	Empresa			Registrado	# Actividades de mejora	# actividades ejecutadas	% Avance
1	24/jul/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	24,0	24,0	SI	44	0	0,0%
2	12/sep/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	34,5	34,5	SI	37	0	0,0%
3	18/nov/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	66,8	66,8	SI	21	0	0,0%
4	2/jul/2020	FONDO NACIONAL DEL GANADO	90,5	90,5	SI	6	0	0,0%
5	10/sep/2020	FONDO NACIONAL DEL GANADO	91,5	91,5	No			

Con un porcentaje de cumplimiento del 91,5% el Fondo Nacional del Ganado muestra el compromiso por el desarrollo de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y una de sus estrategias para continuar efectuando actividades de prevención de accidentes y enfermedades, así como de la promoción de la salud y la seguridad es el diseño de un personaje que acompaña también al Sistema de Gestión de Calidad, este personaje se llama Juan, el guardián del Sistema Integrado de Gestión:



## 8. AUDITORÍA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La auditoría interna es uno de los mecanismos que el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de FEDEGÁN – FNG tiene para determinar la conformidad del mismo frente a las disposiciones planificadas y los requisitos (normativos, legales e internos), y si éste es eficaz para la organización.

Durante el 2020 para el mes de diciembre, se llevó a cabo una auditoría interna, en la que se evaluó el sistema de gestión en su totalidad, evidenciando que se cumple



con los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Los hallazgos permitieron identificar oportunidades de mejora para los procesos que derivaron en acciones correctivas, preventivas y de mejora.

## 9. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS

Se concluye que la organización debe continuar desarrollando las actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo con un enfoque hacia el autocuidado y la prevención.

Es necesario continuar vinculando activamente a las coordinaciones regionales y a los proyectos locales en todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo, a través de escenarios de capacitación, y en los diferentes grupos de interés.

Es imperativo continuar con la realización de seguimiento a las Empresas de Servicios Temporales frente al desarrollo de actividades de seguridad vial y seguridad y salud en el trabajo.

## 10. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA

Finalmente, analizados los diferentes elementos que componen la revisión por la dirección, es posible concluir que la organización requiere acciones encaminadas a mejorar los siguientes temas:

- **Cultura de Cuidado:** Es necesario a través del representante del sistema integrado de Gestión (JUAN) retomar las campañas de sensibilización y generación de conciencia de frente a la cultura del autocuidado a nivel de toda la organización.,

- **Mejoramiento Continuo:** En cuanto al mejoramiento continuo queremos implementar en 2021 las fases 1 y 2 de la metodología 5'S en el FNG, apoyados por el Sistema de Gestión de Calidad.



## **11. CAMBIOS QUE PODRÍAN AFECTAR EL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**

El escenario actual que vive el país en cuanto a salud pública respecta, hace que la mayoría de los procesos de la organización migren a la virtualidad, lo que genera un impacto al desarrollo del sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, es decir, habrán situaciones o elementos que deban modificarse o aplicarse en otros sentidos que no impliquen la presencialidad, y el no contemplarlos representaría un resultado poco favorable para el desarrollo del sistema.

Por otro lado, hay cambios que generan un impacto de carácter positivo, como lo es la vinculación del sistema de Gestión de la Calidad al sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, dando como resultante un Sistema integrado de Gestión que en escenarios concluyentes brindará un contexto más robusto de mejora continua en todos los procesos de la organización.

## **12. SEGUIMIENTO A ACCIONES ANTERIORES RESULTANTES DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN**

Debido a que el Fondo Nacional del Ganado previamente no contaba con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la construcción e implementación de este sistema dio inicio en Julio de 2019, por lo que no se tienen observaciones de revisiones anteriores por la alta dirección. De acuerdo con lo descrito en el procedimiento de revisión por la dirección el presente informe se presentará con una Frecuencia Anual.



# **INFORME DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN DE FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

**PRESENTADO EN EL MES DE DICIEMBRE DE 2020**

**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD  
EN EL TRABAJO**

**DECRETO 1072 DE 2015  
(Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2)**

**RESOLUCIÓN 0312 DE 2019**

**FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

**COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA ALTA DIRECCIÓN**

**2020**

## **1. OBJETIVO**

Socializar con los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la gestión efectuada por parte del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de asegurar el cumplimiento a lo dispuesto por la Resolución 2013 de 1986.

## **2. ¿QUIÉNES SOMOS Y QUÉ HACEMOS?**

El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización, a través de actividades de promoción, información y divulgación. Este Comité debe garantizar que los riesgos de accidentes y enfermedades derivados del trabajo sean reducidos al mínimo posible.

### **2.1. ¿Quiénes deben conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST?**

La Resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un COPASST, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con la normatividad al respecto.

### ***Integrantes***

#### **Representantes de los Trabajadores**

- Juliette Pinilla Vásquez.
- Sandra Chacón Jiménez.
- Cristina Capera Burgos.
- Jhoana Rodríguez Santana.

## **Representantes de la Organización**

- Daniel Tibaquirá Bermúdez.
- Diana Ramos Merchán.
- Teresita Isaza Dávila.
- Oscar Cubillos Pedraza.

La elección de los integrantes del Comité para esta vigencia se llevó a cabo el 16 de julio de 2019. Este nombramiento es por un periodo de dos (2) años.

### **3. RENDICIÓN DE CUENTAS DEL COPASST DE FEDEGÁN – FNG PARA LA VIGENCIA 2019 – 2020**

Durante la vigencia 2019 – 2020 ha procurado por dar cumplimiento a las funciones contemplados en el artículo 11º de la Resolución 2013 de 1986. Dentro de esta gestión, se destacaron las siguientes actividades, entre otras:

- Teniendo en cuenta que la Federación Colombiana de Ganaderos - FEDEGAN asumió nuevamente la administración del Fondo Nacional del Ganado, uno de los elementos que los integrantes del comité conocieron y promovieron fueron las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y la gestión de las mismas, para la aplicación efectiva dentro de la organización.

Para estos efectos, se elaboró una pieza audiovisual que se socializó en el mes de noviembre de 2019 con todos los integrantes de la organización a nivel central y regional.

- La ocurrencia de accidentes de trabajo, como en cualquier organización es algo común y constante. Por lo anterior, los integrantes del Comité, en ejercicio de su responsabilidad, acompañaron las diferentes investigaciones concernientes a accidentes de trabajo.
- El Comité en el año 2020 acompañó el desarrollo y complementó según las necesidades, el Plan Estratégico de Seguridad Vial, que es el instrumento

que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas que deben adoptar las organizaciones de manera obligatoria para evitar y reducir la accidentalidad de los funcionarios y disminuir los efectos de los accidentes de tránsito.

## Plan Estratégico de Seguridad Vial



*Recuperado de: Presentación Plan Estratégico de Seguridad Vial. 4 de junio 2020.*

- El Comité, en cumplimiento de sus funciones, acompañó los procesos de capacitación, inducción y reinducción a los integrantes de la organización durante el año 2020, en aras de fortalecer el conocimiento de la institucionalidad, llevándose a cabo las siguientes actividades:
  - Reinducciones: 7.
  - Inducciones: 20.
  - Capacitaciones: 11.

### Participación

- El COPASST, de conformidad con la normatividad aplicable vigente, desde su conformación en el mes de julio de 2019 ha realizado reuniones periódicas

de carácter mensual donde se abordan los temas concernientes a su naturaleza. Estas fueron las fechas:

### **Año 2019**

- 16 de julio de 2019.
- 25 de septiembre de 2019.
- 24 de octubre de 2019.
- 5 de diciembre de 2019.
- 12 de diciembre de 2019.
- 20 de diciembre de 2019 – Reunión extraordinaria.

### **Año 2020**

- 22 de enero de 2020.
  - 4 de marzo de 2020.
  - 26 de marzo de 2020.
  - 23 de abril de 2020.
  - 4 de junio de 2020.
  - 30 de junio de 2020.
  - 14 de julio de 2020.
  - 29 de julio de 2020.
  - 29 de septiembre de 2020.
  - 29 de octubre de 2020.
  - 30 de noviembre de 2020.
  - 16 de diciembre de 2020.
- Desde septiembre de 2019, casi desde la misma elección del Comité, se planeó la realización de simulacros, como también el fortalecimiento de las actividades y estrategias para los integrantes de la organización, haciendo

énfasis puntual en las actividades varias de salud y bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta la ergonomía y el riesgo psicosocial.



*Recuperado de: Estrategia Fedegán – FNG – FEP Contigo*



*Recuperado de: Simulacro de evacuación – Octubre 2019.*

- Durante la vigencia del año 2019, el COPASST realizó la aprobación del plan de capacitación para el año 2020, oportunidad que le brindó a los integrantes del Comité y a los trabajadores de la organización de fortalecer sus habilidades y poner en práctica sus conocimientos en favor de las actividades que se realizan día a día en su lugar de trabajo.

## Programa de capacitación

- Inducción y Reinducción SST. (Febrero 13)
- Inspecciones (COPASST).
- Metodología de espina de pescado (IAT- COPASST).
- Fortalecimiento de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.
- Prevención Ergonomía, Higiene Postural, Manejo Adecuado de Cargas.
- Responsabilidad civil y penal (líderes regionales – Serviola).
- Contratistas (responsabilidades compartidas y participación n el sg-sst qué debe presentar)
- Reporte de accidentes e incidentes.
- Uso adecuado de elementos de emergencia y evacuación.
- Prevención de Riesgo psicosocial.
- Formación a Brigadas de emergencia.
- Equibrigadista (Formación en pista de entrenamiento)

Recuperado de: *Presentación Plan de Capacitación. 12 de diciembre 2019.*

- Por otra parte, se habló de la necesidad de realizar una auditoria en el año 2019 y desde el mes de octubre de 2020, se dio inicio a la misma previa planeación estratégica por parte de los integrantes del Comité.

## Planificación Auditoría

**Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).** El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;

Recuperado de: *Presentación Planificación de Auditoría. 12 de diciembre 2019.*

## Planificación de Auditoría Interna



Finales de noviembre de 2020



**Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, SG-SST.** El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.



**PARÁGRAFO.** El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.



Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

Recuperado de: *Presentación Planificación de Auditoría. 29 de octubre de 2020.*

## CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL Y SU CRONOGRAMA



Capítulo III, artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019

Actividades Pendientes:  
Auditoría Interna  
Realización de acciones Correctivas,  
Preventivas y de Mejora

Recuperado de: *Presentación Cumplimiento Plan de Trabajo. 30 de noviembre 2020.*

- El Comité conoció en el mes de octubre de 2019 el plan de trabajo, el cual marcó un claro derrotero sobre los objetivos a alcanzar dentro de la ejecución de este, obteniendo como resultado favorable en el año 2020 el cumplimiento de las metas del Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la organización.

CICLO	ESTÁNDAR		PLANEADO	EJECUTADO	INDICADOR
I. PLANEAR	1. RECURSOS DEL SG-SST	1.1. RECURSOS	52	52	100,0%
		1.2. CAPACITACIÓN SG-SST	29	29	100,0%
I. PLANEAR	2. GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST	2.1. POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	72	72	100,0%
		2.2. OBJETIVOS DEL SG-SST	25	25	100,0%
		2.3. EVALUACIÓN INICIAL SEL SG-SST	20	20	100,0%
		2.4. PLAN ANUAL DE TRABAJO	21	21	100,0%
		2.5. CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	4	4	100,0%
		2.7. NORMATIVIDAD NACIONAL VIGENTE Y APLICABLE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	6	6	100,0%
		2.8. COMUNICACIÓN	2	2	100,0%
		2.9. ADQUISICIONES	2	2	100,0%
		2.10. CONTRATACIÓN	5	5	100,0%
		2.11. GESTIÓN DEL CAMBIO	2	2	100,0%
II. HACER	3. GESTIÓN DE LA SALUD	3.1. CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO	45	45	100,0%
		3.2. REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	17	17	100,0%
		3.3. MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES	102	102	100,0%
	4. GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y LOS RIESGOS	4.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	9	9	100,0%
		4.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL	31	31	100,0%
	5. GESTIÓN DE AMENAZAS	5.1. PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	15	15	100,0%
	III. VERIFICAR	6. VERIFICACIÓN DEL SG-SST	6.1. GESTIÓN Y RESULTADOS DEL SG-SST	9	7
IV. ACTUAR	7. MEJORAMIENTO	7.1. ACCIONES PREVENTIVAS, COORECTIVAS CON BASE EN LOS RESULTADOS DEL SG-SST	12	12	100,0%
<b>Total</b>			480	478	99,6%

### Análisis de pandemia COVID19 y su incidencia

- El Comité, en virtud de la contingencia sanitaria por pandemia COVID-19 por la que atraviesa el país y el mundo entero, realizó el seguimiento a las inspecciones virtuales realizadas (a través de elementos visuales como fotografías) a las condiciones en las cuales los integrantes de la organización desarrollan sus actividades de índole laboral. Así mismo, se contempló para el año 2021 fortalecer y robustecer la capacidad de inspecciones por parte del Comité para dar cumplimiento a una de sus funciones vitales.

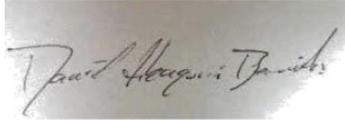
### Estado a 2020 y objetivo principal año 2021

El Comité realiza seguimiento constante a las actividades del sistema de gestión. Para estos efectos, se trae a colación el resultado de la última evaluación realizada en el mes de septiembre de 2020, cumplimiento satisfactoriamente con un 91.5%.

5 Evaluaciones realizadas		Resultado Estándares	Resultado (% Items aplicables)	PLAN DE MEJORAMIENTO				
Reg #	Fecha autoevaluación			Empresa	Registrado	# Actividades de mejora	# actividades ejecutadas	% Avanza
1	24/jul/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	28,0	28,0	Si	44	0	0,0%
2	12/sep/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	58,5	58,5	Si	37	0	0,0%
3	18/nov/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	66,8	66,8	Si	21	0	0,0%
4	2/jul/2020	FONDO NACIONAL DEL GANADO	90,5	90,5	Si	6	0	0,0%
5	10/sep/2020	FONDO NACIONAL DEL GANADO	91,5	91,5	No			

Uno de los objetivos del Comité es apoyar a Seguridad y Salud en el Trabajo en el cumplimiento de gestión, el cual buscará alcanzar el 100% para el año 2021.

El presente informe se firma en la ciudad de Bogotá D.C., el día 16 de diciembre de 2020.



**DANIEL TIBAQUIRÁ BERMÚDEZ**

Presidente

COPASST

C.C. 1.014.229.393



**SANDRA CHACÓN JIMÉNEZ**

Secretaria

COPASST

C.C. 51.889.512



**FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

**RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA ALTA DIRECCIÓN  
2020**

## **1. OBJETIVO**

Socializar con los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la gestión efectuada por parte del Comité de Convivencia Laboral, con el propósito de asegurar el cumplimiento a lo dispuesto por las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

## **2. QUIÉNES SOMOS Y QUÉ HACEMOS**

Es un instrumento institucional a través del cual se canalizan las diferentes situaciones que en el día a día afectan las relaciones interpersonales en el trabajo, A través de este instrumento, se ponen en práctica las estrategias de prevención y de conflictos potenciales y la solución de conflictos materializados. Dada esta definición del comité de convivencia laboral, su composición está orientada a contar con la participación de representantes de los dos extremos de las relaciones laborales, de decir del empleador y de los empleados que son elegidos democráticamente, de manera que, los empleados y el empleador puedan desarrollar una participación en aras de lograr de manera permanente una sana convivencia laboral.

En la actualidad el comité se encuentra integrado por las siguientes personas:

### **POR PARTE DEL EMPLEADOR:**

- Victor Manuel Vargas Villegas
- Roberto Bruce Becerra
- Oscar Javier Cubillos Pedraza
- Gloria Valencia García

## **POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:**

- Nery Luz Castro Vangrieken
- Diana Marcela Andrade Fonseca
- Laura Melissa Hernández Quiroz
- Adriana Chavarro Casas

### **3. GESTIÓN EFECTUADA 2019 - 2020**

El Artículo 6° de la Resolución 652 del año 2012, establece las funciones del Comité de Convivencia Laboral. En desarrollo y ejecución de estas funciones el Comité de Convivencia - C.C.L.

En el mes de diciembre de 2019 el C.C.L. conoce sus responsabilidades así como definición de acoso laboral, entendiéndose como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

En el mes de marzo de 2020 se efectuó un Plan de Trabajo donde definimos las fechas de las reuniones y la importancia de la articulación con Gestión Humana.

Las sesiones se llevaron a cabo en las siguientes fechas:

- 19 de marzo de 2020
- 4 de junio de 2020
- 29 de julio de 2020
- 16 de octubre de 2020
- 16 de diciembre de 2020

#### **4. CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

El Comité fue capacitado en los elementos listados a continuación:

- Los cuatro acuerdos
- Comunicación asertiva
- Resolución de conflictos

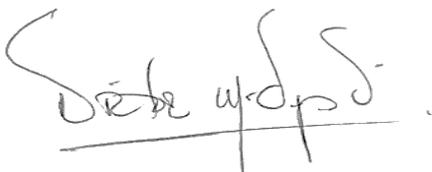
Todo este proceso de formación fue brindado por la ARL - Colmena Seguros.

#### **5. PLAN DE TRABAJO AÑO 2021**

El comité plantea las siguientes actividades para el año 2021

- Generar actividades de socialización para el reconocimiento del C.C a nivel central y regional.
- Creación de documentos y mensajes para los diferentes equipos de trabajo, dando a conocer nuestro Comité.
- Remitir piezas informativas a través de Comunicaciones.
- Relacionamiento con la subdirección de Gestión Humana.

El presente informe se firma en la ciudad de Bogotá D.C., el día 17 de diciembre de 2020.



**VICTOR VARGAS VILLEGAS**

Presidente

Comité de Convivencia Laboral

C.C. 80.413.176



**ADRIANA CHAVARRO CASAS**

Secretaria

Comité de Convivencia Laboral

C.C.35.499.364