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 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 3
2. ALCANCE 3
3. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 3
4. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO 11
5. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL Y SU CRONOGRAMA . 15
6. ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD DEL SG-SST EN LA ORGANIZACIÓN 17
7. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE REALIZAR CAMBIOS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO 17
8. ANÁLISIS DEL RESULTADO DE LOS INDICADORES Y LAS AUDITORÍAS ANTERIORES DEL SG-SST 18
9. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES 23
10. 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 25
11. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA 27
12. AUDITORÍA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 32
13. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS 33
14. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA 34
15. CAMBIOS QUE PODRÍAN AFECTAR EL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO 34
16. SEGUIMIENTO A ACCIONES ANTERIORES RESULTANTES DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN 35

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 socializar la gestión efectuada en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo del Fondo Nacional del Ganado en el año 2021

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 uno de los componentes fundamentales para 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 accidentes y enfermedades laborales y se ratifica el compromiso por parte de la organización en el cumplimiento de los requerimientos establecidos por el gobierno nacional en la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.

Programa de Estilos de Vida y trabajo Saludable: este programa, que se articula junto con el programa de bienestar definido por la Subdirección de Gestión Humana, busca a través del desarrollo de actividades recreativas, deportivas y culturales, el fomento y la adopción de escenarios sanos tanto en el trabajo como en la vida diaria. La gestión de estas actividades, permitieron en muchos sentidos que seguridad y salud en el trabajo tuviera 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 buscan el 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 pueden generar accidentes o enfermedades laborales; contemplando todos los sitios de trabajo (incluyendo el trabajo en casa), 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 han adelantado tres sistemas de vigilancia epidemiológica, buscando minimizar en gran medida la presencia de enfermedades en los funcionarios:

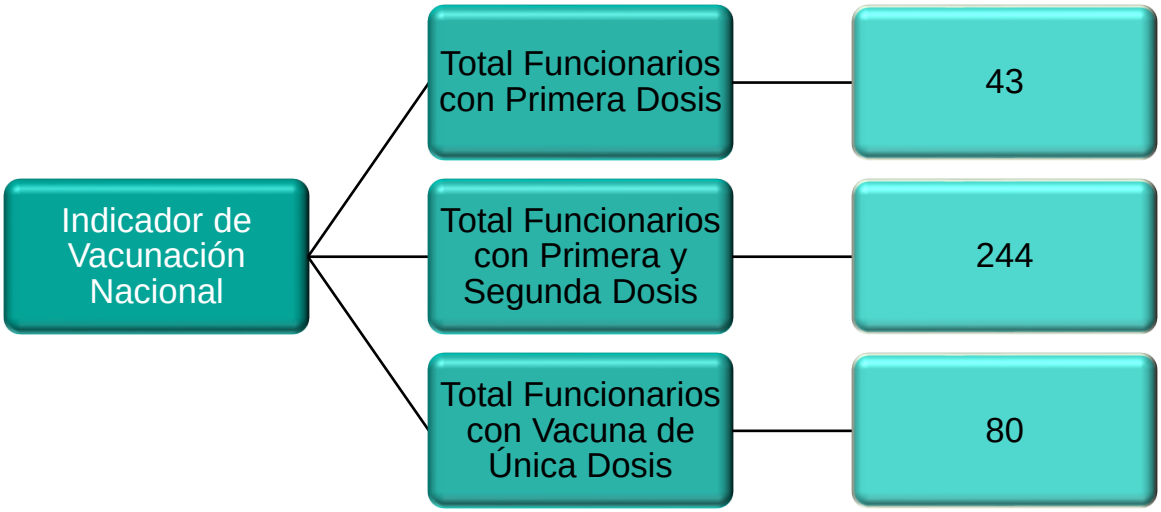
- ✓ **Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Desórdenes Musculoesqueléticos:** el primer sistema de vigilancia epidemiológica desarrollado para el FNG, cuya gestión para el año 2021 hizo referencia a la aplicación personalizada de unas encuestas denominadas “Morbilidad

Sentida", con las cuales se identificaron aspectos y condiciones individuales en los empleados acerca de su estado de salud a nivel osteomuscular, actualmente se están gestionando seguimientos a casos médicos puntuales identificados como resultante dichas encuestas y adicionalmente se están programando visitas en la Bodega FNG para inspeccionar los puestos de trabajo y así continuar con el nivel central.

- ✓ **Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la prevención del contagio por SARS-COV-2:** Se realizó la actualización en cuanto a documentación y medidas preventivas de los Protocolos de Bioseguridad para la prevención y mitigación del contagio por el virus SARS-COV-2 - COVID 19, así como capacitaciones y sensibilizaciones que hacen referencia a la prevención del contagio, adicionalmente, se establecieron dinámicas de alternancia por parte de la subdirección de Gestión Humana, suministro de elementos de protección personal y bioseguridad, además de un monitoreo a las condiciones de salud y un seguimiento a la vacunación de los funcionarios en todo el país, con corte a 22 de noviembre de 2021, se cuenta con las siguientes cifras, segmentadas por rangos etarios y caracterización por tipo de biológico (una o dos aplicaciones):

NIVEL CENTRAL					
ESTATUS DE VACUNACIÓN	**MENOR DE 25 AÑOS**	**ENTRE 25 Y 34 AÑOS**	**ENTRE 35 Y 39 AÑOS**	**IGUAL O MAYOR A 40 AÑOS**	**TOTAL POR ESTATUS DE VACUNACIÓN**
Primera Dosis	9	5	1	5	**20**
Primera y Segunda Dosis	6	17	10	51	**84**
Vacuna de Única Dosis	2	9	6	12	**29**
Ninguna Dosis	1	2	0	1	**4**
Total por Rango Etario	**18**	**33**	**17**	**69**	**137**

NIVEL REGIONAL					
ESTATUS DE VACUNACIÓN	**MENOR DE 25 AÑOS**	**ENTRE 25 Y 34 AÑOS**	**ENTRE 35 Y 39 AÑOS**	**IGUAL O MAYOR A 40 AÑOS**	**TOTAL POR ESTATUS DE VACUNACIÓN**
Primera Dosis	2	8	8	5	**23**
Primera y Segunda Dosis	0	36	25	99	**160**
Vacuna de Única Dosis	3	20	15	13	**51**
Ninguna Dosis	1	6	0	2	**9**
Total por Rango Etario	**6**	**70**	**48**	**119**	**243**



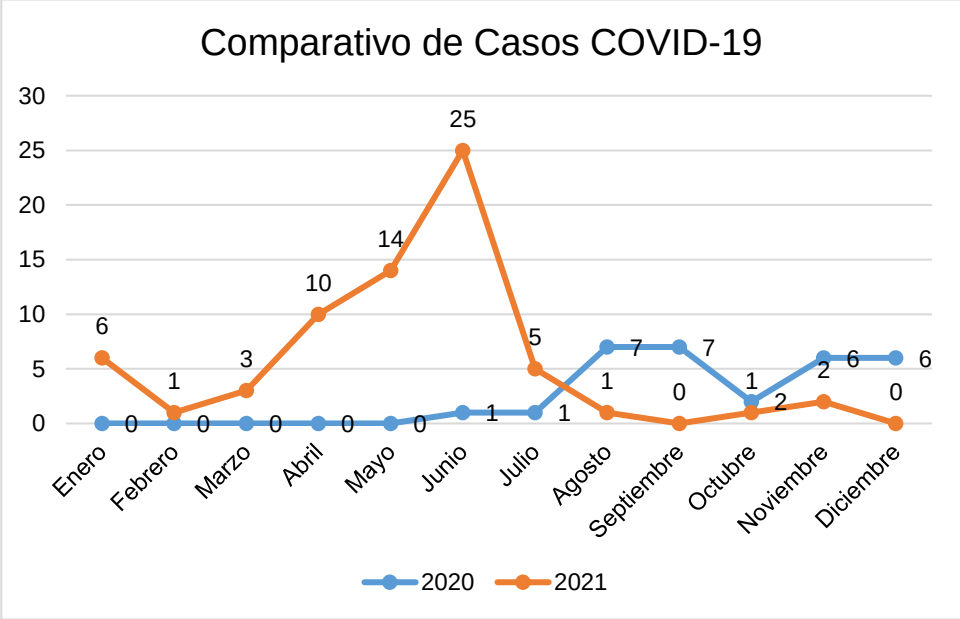
Porcentaje de funcionarios vacunados:

$$\%\ de\ Población\ Vacunada: \frac{Funcionarios\ Vacunados}{Total\ Funcionarios} = \frac{367}{402} = 91.3\%$$

Para el 2022 se busca el planteamiento de estrategias que logren el 100% de la población con su esquema completo y sus refuerzos de ser posible.

Con respecto a los casos de COVID – 19, a continuación, se presentan el número de casos por mes y el comportamiento que ha tenido en comparación con el año 2020:

Mes	2020	2021
Enero	0	6
Febrero	0	1
Marzo	0	3
Abril	0	10
Mayo	0	14
Junio	1	25
Julio	1	5
Agosto	7	1
Septiembre	7	0
Octubre	2	1
Noviembre	6	2
Diciembre	6	0



- ✓ **Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgos Psicosociales:** Se construyeron los documentos metodológicos y se adelantaron revisiones de encuestas y programas de salud mental para ejecutarlas en 2022.

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; durante el año 2021 se generaron 3 capacitaciones con 7 grupos de formación distintos para garantizar la participación total de los funcionarios de la organización.

- ✓ **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, para el 2020 fue de $59,386,545 y para el 2021 fue de $93.740.000; designaciones idóneas para desarrollo de actividades como: Señalización, recarga y mantenimiento de extintores, botiquines, dotación de las brigadas de emergencias, exámenes médicos laborales (ingreso, periódicos y egreso), elementos de bioseguridad para dotar a los funcionarios, otros elementos de bioseguridad para dar cumplimiento a los protocolos (desinfección de instalaciones) 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
Asegurar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	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%
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.	Buscar un ambiente de seguridad y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Matrices para la Identificación de Peligros, evaluación y Valoración de riesgos realizadas	Proceso	(Total Centros de Trabajo con matriz IPEVR / Total de Centros de Trabajo) * 100%
		Ejecución del Plan Estratégico de Seguridad vial	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del PESV en el periodo/ Total de Actividades Programadas del PESV en el periodo) * 100%
		Ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Desórdenes Musculoesqueléticos	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del SVE DME en el periodo/ Total de Actividades Programadas del SVE DME en el periodo) * 100%
		Ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para COVID - 19	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del SVE COVID - 19 en el periodo/ Total de Actividades Programadas del SVE - COVID -19 en el periodo) * 100%
		Ejecución Programas de Riesgo psicosocial	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del Programa Riesgo Psicosocial en el periodo/ Total de Actividades Programadas del Programa Riesgo Psicosocial en el periodo) * 100%

COMPROMISO / OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	OBJETIVO ESPECÍFICO DEL SG SST	INDICADOR		
		NOMBRE	CLASIFICACIÓN	FORMULA INDICADOR
Fortalecer las competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo generando una cultura de autocuidado en las partes interesadas.	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 participación en el Programa / Total de empleados objeto) * 100
		Eficacia de Programa de Inducción y reinducción	Resultado	(Total de empleados con evaluación de inducción y reinducción mayor a 70% / Total de empleados objeto) * 100
Fomentar en los funcionarios la promoción de la seguridad y la salud en los entornos de trabajo	Promover el bienestar laboral de los empleados, a través de actividades que fomenten los estilos de vida y trabajo saludable	Ejecución de actividades de bienestar laboral	Proceso	(Total de Actividades Ejecutadas / Total de Actividades Programadas) * 100
		Cobertura de actividades de bienestar laboral	Proceso	(Total de empleados con que participaron / Total de empleados objeto) * 100
	Contar con la entrega de resultados por parte de los grupos de apoyo del sistema	Participación de grupos de apoyo de SST	Proceso	(Total de actividades ejecutadas por COPASST, Brigada, Comité de convivencia / Total de actividades programadas por los mismos) * 100

COMPROMISO / OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	OBJETIVO ESPECÍFICO DEL SG SST	INDICADOR		
		NOMBRE	CLASIFICACIÓN	FORMULA INDICADOR
Cumplir la normatividad legal nacional vigente aplicable y otros requisitos que voluntariamente o de manera contractual asuma la organización en materia de riesgos laborales	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
		Definición y Asignación de responsabilidades en SST a todo nivel de la Organización	Estructura	Total cargos con responsabilidades en SST / Total cargos existentes en la Organización
		Evaluación de requisitos Legales	Proceso	Ejecución de Evaluación de Requisitos legales
		Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora derivadas de la evaluación de requisitos Legales	Proceso	(No acciones correctivas cerradas de la evaluación de requisitos legales / No. acciones correctivas totales resultantes de la evaluación de requisitos legales) * 100
Trabajar en la prevención y control de emergencias	Socializar el plan de emergencias a todas las partes interesadas de la organización, especialmente los procedimientos operativos normalizados	Socialización del Plan de Emergencias	Proceso	(Total de empleados con que participaron / Total de empleados objeto) * 100
	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	(No. Actividades Ejecutadas / 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 635 tareas planeadas para el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2021, se han completado 571, dando como cumplimiento un 89.9%, las 64 actividades restantes se contempla realizarlas en el mes de diciembre de 2021, entre ellas están: cierre de plan de trabajo, aplicación de exámenes médicos periódicos (que se realizarán entre el 13 y el 17 de diciembre de 2021) e inspecciones de seguridad.

CICLO	ESTÁNDAR		PLANEADO	EJECUTADO	INDICADOR
I. PLANEAR	1. RECURSOS DEL SG-SST	1.1. RECURSOS	63	61	96,8%
		1.2. CAPACITACIÓN SG-SST	35	35	100,0%
	2. GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST	2.1. POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8	8	100,0%
		2.2. OBJETIVOS DEL SG-SST	7	7	100,0%
		2.3. EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST	50	45	90,0%
		2.4. PLAN ANUAL DE TRABAJO	49	46	93,9%
		2.5. CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	14	14	100,0%
		2.6. RENDICIÓN DE CUENTAS	4	4	100,0%
		2.7. NORMATIVIDAD NACIONAL VIGENTE Y APLICABLE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21	21	100,0%
		2.8. COMUNICACIÓN	26	21	80,8%
		2.9. ADQUISICIONES	1	1	100,0%
		2.10. CONTRATACIÓN	8	8	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	144	113	78,5%
		3.2. REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	17	16	94,1%
		3.3. MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES	72	66	91,7%
	4. GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y LOS RIESGOS	4.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	9	8	88,9%
		4.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL PARA INTERVENIR LOS PELIGROS / RIESGOS IDENTIFICADOS	45	35	77,8%
	5. GESTIÓN DE AMENAZAS	5.1. PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	25	25	100,0%
III. VERIFICAR	6. VERIFICACIÓN DEL SG-SST	6.1. GESTIÓN Y RESULTADOS DEL SG-SST	12	12	100,0%
IV. ACTUAR	7. MEJORAMIENTO	7.1. ACCIONES PREVENTIVAS, COORECTIVAS CON BASE EN LOS RESULTADOS DEL SG-SST	23	23	100,0%
		Total	635	571	89.9 %

6. ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD DEL SG-SST EN LA ORGANIZACIÓN

El Fondo Nacional del Ganado, consciente de su responsabilidad con la implementación de medidas de promoción de la salud y la seguridad, así como la prevención de accidentes y enfermedades laborales; desde su reactivación ha propendido porque el alcance del sistema de gestión aplique a todos los niveles de la organización y a sus partes interesadas, caracterizándose por satisfacer las necesidades globales en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros, además de la declaración de un compromiso permanente con la excelencia y la efectividad, garantizando así la aplicación de medidas preventivas y de mejora en aras de cumplir con la normatividad legal vigente.

7. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE REALIZAR CAMBIOS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Considerando que el sistema está basado en el enfoque de mejora continua, anualmente se revisa el cumplimiento de la política y los objetivos planteados para éste, muestra de ello hace referencia a la revisión realizada a la política en el mes de mayo de 2021 (aprobada por el representante legal) y a la actualización del tablero de objetivos, metas e indicadores definido para la vigencia y actualizado para el mes de abril de 2021; todo lo anterior revisado por parte del Comité Paritario en seguridad y Salud en el Trabajo.

De otra parte, el sistema cuenta con un procedimiento para la gestión del cambio con el cual es posible evaluar el impacto sobre la seguridad y la salud en el trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.

8. ANÁLISIS DEL RESULTADO DE LOS INDICADORES Y LAS AUDITORÍAS ANTERIORES DEL SG-SST

El sistema de gestión se compone de una serie de indicadores que buscan facilitar el análisis y la rápida actuación ante cualquier irregularidad, estos son los indicadores de estructura, proceso y resultado, cuyo desempeño está anclado al cumplimiento de los objetivos del SG-SST, descritos en el numeral 4 del presente informe.

A continuación, se socializarán la estructura de los indicadores para posteriormente mostrar su análisis:

INDICADOR					
NOMBRE	**TIPO**	**CLASIFICACIÓN**	**FORMULA INDICADOR**	**UND. DE MEDIDA**	**META 2021**
Asignación y cumplimiento de Recursos para la definición e Implementación del SG SST	Cumplimiento	Estructura	(Recursos financieros utilizados / Recursos asignados) x 100%	**%**	100%
Matrices para la Identificación de Peligros, evaluación y Valoración de riesgos realizadas	Cumplimiento	Proceso	(Total Centros de Trabajo con matriz IPEVR / Total de Centros de Trabajo) * 100%	**%**	100%
Ejecución del Plan Estratégico de Seguridad vial	Cumplimiento	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del PESV en el periodo/ Total de Actividades Programadas del PESV en el periodo) * 100%	**%**	80%
Ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Desórdenes Musculoesqueléticos	Cumplimiento	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del SVE DME en el periodo/ Total de Actividades Programadas del SVE DME en el periodo) * 100%	**%**	90%
Ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para COVID - 19	Cumplimiento	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del SVE COVID - 19 en el periodo/ Total de Actividades Programadas del SVE - COVID - 19 en el periodo) * 100%	**%**	80%

INDICADOR					
NOMBRE	**TIPO**	**CLASIFICACIÓN**	**FORMULA INDICADOR**	**UND. DE MEDIDA**	**META 2021**
Ejecución Programas de Riesgo psicosocial	Cumplimiento	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del Programa Riesgo Psicosocial en el periodo/ Total de Actividades Programadas del Programa Riesgo Psicosocial en el periodo) * 100%	**%**	60%
Ejecución de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Cumplimiento	Proceso	(Total de Actividades del Programa implementadas / Total de Actividades del Programa) * 100	**%**	80%
Cobertura de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Cobertura	Proceso	(Total de empleados con participación en el Programa / Total de empleados objeto) * 100	**%**	80%
Eficacia de Programa de Inducción y reinducción	Eficacia	Resultado	(Total de empleados con evaluación de inducción y reinducción mayor a 70% / Total de empleados objeto) * 100	**%**	80%
Ejecución de actividades de bienestar laboral	Cumplimiento	Proceso	(Total de Actividades Ejecutadas / Total de Actividades Programadas) * 100	**%**	90%
Cobertura de actividades de bienestar laboral	Cobertura	Proceso	(Total de empleados que participaron / Total de empleados objeto) * 100	**%**	40%
Participación de grupos de apoyo de SST	Cobertura	Proceso	(Total de actividades ejecutadas por COPASST, Brigada, Comité de convivencia / Total de actividades programadas por los mismos) * 100	**%**	80%
Multas o llamados de Atención por Entes reguladores en SST	Cuantitativo	Resultado	No. De Multas impuestas por partes interesadas	Índice	0
Definición y Asignación de responsabilidades en SST a todo nivel de la Organización	Cobertura	Estructura	Total cargos con responsabilidades en SST / Cargos existentes en la Organización	**%**	100%
Evaluación de requisitos Legales	Cuantitativo	Proceso	Ejecución de Evaluación de Requisitos legales	**%**	90%

INDICADOR					
NOMBRE	**TIPO**	**CLASIFICACIÓN**	**FORMULA INDICADOR**	**UND. DE MEDIDA**	**META 2021**
Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora derivadas de la evaluación de requisitos Legales	Cumplimiento	Proceso	(No acciones correctivas cerradas de la evaluación de requisitos legales / No. acciones correctivas totales resultantes de la evaluación de requisitos legales) * 100	**%**	20%
Socialización del Plan de Emergencias	Cobertura	Proceso	(Total de empleados con que participaron / Total de empleados objeto) * 100	**%**	75%
Ejecución del Plan para la Prevención y Atención de Emergencias	Cumplimiento	Proceso	(No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas) * 100	**%**	80%

A continuación, la socialización de los resultados de cada indicador:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA INDICADOR	INTERPRETACION
Asignación y cumplimiento de Recursos para la definición e Implementación del SG SST	(Recursos financieros utilizados / Recursos asignados) x 100%	Del 100% del Recurso financiero presupuestado, se implementó el 84% en el periodo evaluado
Matrices para la Identificación de Peligros, evaluación y Valoración de riesgos realizadas	(Total Centros de Trabajo con matriz IPEVR / Total de Centros de Trabajo) * 100%	Del 100% de los centros de Trabajo, el 100% cuenta con MIPEVR
Ejecución del Plan Estratégico de Seguridad vial	(Total de Actividades Realizadas del PESV en el periodo/ Total de Actividades Programadas del PESV en el periodo) * 100%	Del 100% de las actividades propuestas para el PESV, se han implementado el 100%, actividades que se han ejecutado de acuerdo con lo propuesto
Ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Desórdenes Musculoesqueléticos	(Total de Actividades Realizadas del SVE DME en el periodo/ Total de Actividades Programadas del SVE DME en el periodo) * 100%	Del 100% de las actividades propuestas para el SVE DME, se han implementado el 75%, actividades que se han ejecutado de acuerdo con lo propuesto
Ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para COVID - 19	(Total de Actividades Realizadas del SVE COVID - 19 en el periodo/ Total de Actividades Programadas del SVE - COVID -19 en el periodo) * 100%	Del 100% de las actividades propuestas para el SVE COVID - 19, se han implementado el 100%, actividades que se han ejecutado de acuerdo con lo propuesto

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA INDICADOR	INTERPRETACION
Ejecución Programas de Riesgo psicosocial	(Total de Actividades Realizadas del Programa Riesgo Psicosocial en el periodo/ Total de Actividades Programadas del Programa Riesgo Psicosocial en el periodo) * 100%	Del 100% de las actividades propuestas para el Programa Riesgo Psicosocial, se han implementado el 100%, actividades que se han ejecutado de acuerdo con lo propuesto
Ejecución de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	(Total de Actividades del Programa implementadas / Total de Actividades del Programa) * 100	Del 100% de las actividades del Programa planteado, se cumplió con el 100% en el periodo respectivo.
Cobertura de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	(Total de empleados con participación en el Programa / Total de empleados objeto) * 100	Del 100% de trabajadores citados en el Programa, el 60% logró participar en el Programa en el periodo respectivo
Eficacia de Programa de Inducción y reinducción	(Total de empleados con evaluación de inducción y reinducción mayor a 70% / Total de empleados objeto) * 100	Del 100% de empleados Objeto del Programa, el 65 % aprobó la prueba de la inducción y reinducción
Ejecución de actividades de bienestar laboral	(Total de Actividades Ejecutadas / Total de Actividades Programadas) * 100	Del 100% de los Hallazgos en SST, el 100% se tienen cerradas en el periodo evaluado
Cobertura de actividades de bienestar laboral	(Total de empleados con que participaron / Total de empleados objeto) * 100	Del 100% de trabajadores citados en el Programa, el 31% logró participar en el Programa en el periodo respectivo
Participación de grupos de apoyo de SST	(Total de actividades ejecutadas por COPASST, Brigada, Comité de convivencia / Total de actividades programadas por los mismos) * 100	Del 100% de actividades de participación de grupos de apoyo, el 100 % fueron ejecutadas
Multas o llamados de Atención por Entes reguladores en SST	No. De Multas impuestas por partes interesadas	A la fecha no se han presentado sanciones ni multas por los entes de control
Definición y Asignación de responsabilidades en SST a todo nivel de la Organización	Total de Cargo con responsabilidades en SST / Cargos existentes en la Organización	Durante el periodo evaluado del 100% de cargos existentes, el 100% de los cargos cuentan con responsabilidades definidas en SST,
Evaluación de requisitos Legales	Ejecución de Evaluación de Requisitos legales	Del total de los requisitos revisados, la organización evaluó el100%
Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora derivadas de la evaluación de requisitos Legales	(No acciones correctivas cerradas de la evaluación de requisitos legales / No. acciones correctivas totales resultantes de la evaluación de requisitos legales) * 100	De las acciones correctivas generadas por la evaluación de requisitos legales, se ha cerrado el 100%
Socialización del Plan de Emergencias	(Total de empleados con que participaron / Total de empleados objeto) * 100	Del 100% de trabajadores citados para socializar esta información, el 86% participó

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA INDICADOR	INTERPRETACION
Ejecución del Plan para la Prevención y Atención de Emergencias	(No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas) * 100	Del 100% de actividades programadas. el 67 % fueron ejecutadas

Con respecto a los resultados de la auditoría interna llevada a cabo en 2020, se presentaron en el informe observaciones y no conformidades analizadas individualmente para poder generar los planes de acción correspondiente, algunas de ellas no aplicaban porque había evidencia suficiente para demostrar que se cumplía con el criterio, a continuación, el análisis:

HALLAZGO	JUSTIFICACIÓN
Se debe mejorar la gestión para que los empleados participen masivamente de las actividades de capacitación, atendiendo a sus responsabilidades para con el sistema.	Acción de mejora SST-AM-15122020-A
Es necesario que la encargada del sistema conserve en su poder los soportes de capacitación	**No aplica:** Se conservan todos los soportes de capacitación: asistencias y cuando el capacitador lo permita, el material (teniendo en cuenta que es propiedad intelectual de quien capacita)
Es necesario que se tenga en custodia del SG-SST las actas firmadas de la socialización del sistema con los contratistas.	**No aplica:** Para socializar nuestras necesidades como clientes del contratista, contamos con el Anexo en SST para proveedores y contratistas aprobado en julio de 2020, para cada contratista se solicitan los soportes de implementación de su SG-SST y cuando se trata de personal en misión, se definen procesos de formación específico para los procesos a ejecutar en la temporalidad
Aunque en la solicitud de compra se dan recomendaciones para la consecución de los elementos en cuanto a los EPP. No se evidencia un documento específico con los requisitos - solo se tienen fichas técnicas y no se hace verificación de la calidad posterior a la entrega por parte del proveedor.	**No aplica:** Se definen los lineamientos para la consecución de estos elementos a través del Procedimiento para solicitud, selección, uso y mantenimiento de elementos de protección personal y de bioseguridad definido en octubre de 2020, el área de SST se encarga puntualmente de socializar los requerimientos técnicos, mas no de evaluar al proveedor, de esto se encarga la Subdirección de Finanzas y Adquisiciones

HALLAZGO	JUSTIFICACIÓN
No se tiene acta de reunión con el comité paritario para el informe de evaluación de los ambientes de trabajo.	Acción de mejora SST-AM-15122020-B
Aunque se cuenta con el procedimiento de selección y contratación de proveedores - Se debe fortalecer el tema de inspección a proveedores pues no se tiene identificación de peligros ni se han evaluado los riesgos para proveedores diferentes a las de servicios temporales (servicios generales, mensajería o seguridad)	**No aplica:** La Inspección a proveedores y la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos son elementos diferentes. En primera instancia, nosotros no hacemos inspección a proveedores (este parámetro no nos aplica, debido a que no realizan tareas de alto riesgo), nosotros hacemos supervisión y evaluación en SST y por otra parte, la realización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos son responsabilidades directas de la empresa contratista. Caso distinto es, de las EST, por esa razón sí incluimos identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos del personal en misión
No realizó evaluación de desempeño durante la vigencia indicada, referente a la norma.	Acción Correctiva SST-AC-15122020-B
No se realizó durante la vigencia indicada en la norma, la respectiva rendición de cuentas en relación con el desempeño	Acción Correctiva SST-AC-15122020-B
No realizó durante la vigencia indicada en la norma la Revisión por la Alta Dirección	Acción Correctiva SST-AC-15122020-B
No realizó durante la vigencia indicada en la norma la Auditoría de cumplimiento del SG-SST	Acción Correctiva SST-AC-15122020-C

9. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Para garantizar que los trabajadores sin importar su forma de vinculación con la organización pudiesen participar en las diferentes actividades asociadas al desarrollo del SG-SST, se generaron una serie de campañas y estrategias para asegurar los escenarios propicios de participación, todo esto se hizo aprovechando los mecanismos de comunicación con los que cuenta el Fondo Nacional del Ganado: correo electrónico, grupos de WhatsApp y programación de varias sesiones con la misma temática, respondiendo a la necesidad de ajustar la agenda para lograr que los funcionarios participen de las actividades sin inconvenientes en sus actividades laborales. A continuación, un ejemplo de estas estrategias:

Te invitamos a nuestra última charla sobre salud mental
Solidaridad y Apoyo: Ayuda y te ayudas
Dictada por ARL Colmena Seguros
Colmena ARL
Jueves 06 de mayo de 2021
Hora: 3:00 - 5:00 PM
a través de la plataforma Teams
FEDEGAN
FNG FEDEGAN FONDO NACIONAL DEL GANADO

10. 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 578 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:

ESTANDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Herramienta para la evaluación según la Resolución 0312 de 2019. Versión V1 0

Desarrollada por Colmena Seguros para hacerle a nuestros clientes las cosas más fáciles en sus autoevaluaciones. Le permite llevar el registro de más de 1.000 autodiagnósticos con su respectivo plan de mejoramiento para una o varias empresas

SG-SST

Fecha autoevaluación	22/09/2021	Responsable empresa de la autoevaluación	Estándares mínimos que aplican	
Razón Social	FONDO NACIONAL DEL GANADO	ELIZABETH REYES	Resolución 0312/2019, Art 16	
N.I.T.	860.008.068	Cargo	No. de Items a evaluar	60
U. de Prod. Agropecuaria?	NO	SGSST		
Número de trabajadores	62			
Clase de riesgo	II			

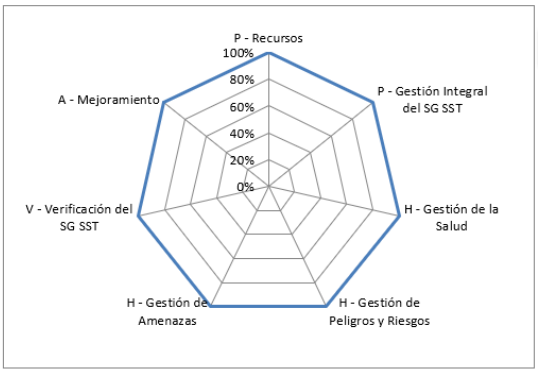
Borrar contenido

1. Autoevaluación Estandáres Mínimos | 2. Visualizar autoevaluación realizada | 3. Generar o revisar plan de mejoramiento | 4. Informe gráfico por evaluación | 5. Informes comparativos | 6. Exportar para Colmena Gestión | 7. CERRAR

6 Evaluaciones realizadas		Resultado Estándares	Resultado (% Items aplicables)	PLAN DE MEJORAMIENTO			
Fecha autoevaluación	Empresa			Registrado	# Actividades de mejora	# actividades ejecutadas	% Avance
24/jul/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	24,0	24,0	SI	44	0	0,0%
12/sep/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	34,5	34,5	SI	37	0	0,0%
18/nov/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	66,8	66,8	SI	21	0	0,0%
2/jul/2020	FONDO NACIONAL DEL GANADO	90,5	90,5	SI	6	2	33,3%
3/feb/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	93,0	93,0	SI	4	0	0,0%
22/sep/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	100,0	100,0	No			

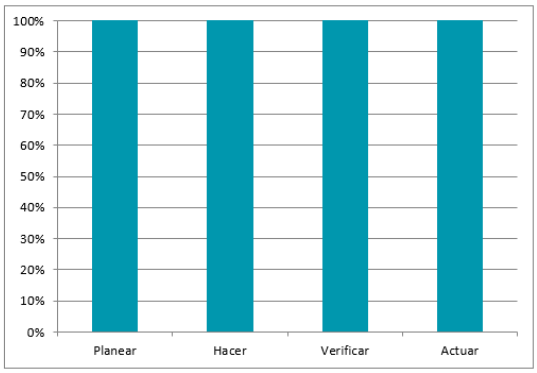
Menú Principal

Empresa	FONDO NACIONAL DEL GANADO		
Fecha	22/09/2021		
ESTANDAR	Resultado	Max	%
P - Recursos	11,00	11	100%
P - Gestión Integral del SG SST	14,00	14	100%
H - Gestión de la Salud	20,00	20	100%
H - Gestión de Peligros y Riesgos	30,00	30	100%
H - Gestión de Amenazas	10,00	10	100%
V - Verificación del SG SST	5,00	5	100%
A - Mejoramiento	10,00	10	100%
TOTAL	100	100	100%



Copiar gráfico

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



Copiar gráfico

ITEMS	Resultado	Valor	% Cumple de Aplicables
Cumple	58	100,00	100,0%
No cumple	0	0,00	
Subtotal APLICAN	58	100,00	
No aplica	2	0,00	

Con un porcentaje de cumplimiento del 100% 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:

11. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA

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
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	(Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	(Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número	Mensual

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD
		de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100	
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes 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) * 100	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”) * 100.000	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo “Z” / Promedio de trabajadores en el periodo “Z”) * 100.000	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / 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 2021 se calcularon de la siguiente manera:

Nombre del indicador	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL AÑO
Número de accidentes incapacitantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Número de días de incapacidad por accidente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
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	38	30	156	43	317	231	137	159	385	46	72	0	**1614,0**
Número de trabajadores	397	398	391	395	370	395	389	406	406	406	406	406	**397,1**
Número de días de trabajo programados	19	20	22	20	20	20	20	21	22	20	20	22	**246,0**
FRECUENCIA DE LA ACCIDENTALIDAD	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**0,0**
SEVERIDAD DE LA ACCIDENTALIDAD (con fórmula ajustada para la interpretación indicada en la Res 0312)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
PROPORCION DE ACCIDENTES MORTALES	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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	0,0	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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA	0,5	0,4	1,8	0,5	4,3	2,9	1,8	1,9	4,3	0,6	0,9	0,0	1,7

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 con 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: En el año no se han presentado accidentes de trabajo.

Severidad de accidentalidad: por cada 100 funcionarios que trabajaron en el mes, se perdieron 0 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 **1614** días en promedio por causa médica.

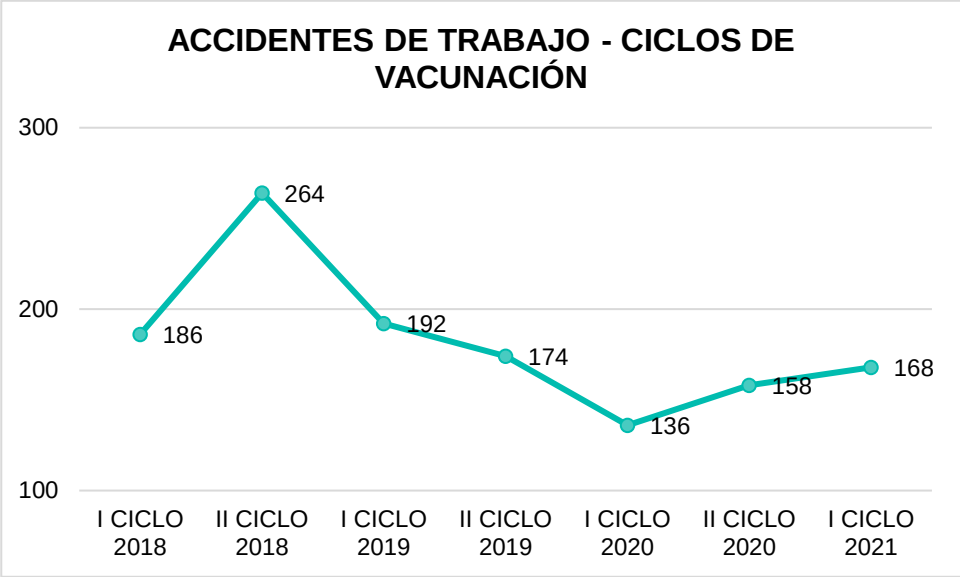
Con corte a 3 de diciembre de 2021, en el Fondo Nacional del Ganado no se han presentado accidentes de trabajo, por lo que las estrategias siempre serán orientadas a continuar con la prevención de accidentes y el fomento del autocuidado.

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 cuadro 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 estas empresas 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:



El incremento en los casos no ha sido significativo en la severidad, es decir, aunque en número han incrementado, los días de incapacidad o de ausencia no han representado mayores novedades para la continuidad del ciclo de vacunación, adicionalmente, se ha fomentado en los trabajadores el realizar el reporte del accidente de manera oportuna, a fin de recibir atención médica temprana y evitar secuelas a futuro.

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; al respecto vale la pena mencionar que FEDEGÁN – FNG participa activamente en los procesos de seguimiento por parte de las empresas de servicios temporales, así como en la proyección de costos para los casos más críticos y en los cuales se evidencie la necesidad de efectuar un análisis estratégico que en últimas garantice la efectividad en los procesos de rehabilitación de la salud de los casos con fuero.

Con respecto a la siniestralidad presentada desde el año 2019 del personal contratado para los ciclos de vacunación, es importante comentar que se han presentado dos accidentes de carácter mortal hasta la fecha, uno ocurrido en el segundo ciclo del año 2019, cuyas medidas de intervención generaron un despliegue técnico y estratégico para reducir la probabilidad de ocurrencia de estos eventos.

Por otra parte, en el primer ciclo de 2021, se presentó otro evento de carácter mortal, pero actualmente se encuentra en controversia por la calificación de origen del accidente, debido a que el trabajador se encontraba realizando un desplazamiento in itinere, en estado de embriaguez cuando ya había finalizado su jornada laboral.

12. 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 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.

No se identificaron por parte del auditor interno, no conformidades potenciales o reales, por el contrario, invita a los responsables del SG-SST a dar continuidad a los procesos de mejoramiento que actualmente han permitido evidenciar prósperos resultados.

13. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS

Al efectuar la presente revisión, se evidencia que el SG-SST cuenta con una evolución significativa, lo que permite concluir que este es un sistema eficiente que mejora conforme a las necesidades de la organización, cumpliendo totalmente con los requisitos definidos por la legislación nacional.

Al ser la mejora continua, un derrotero para este proceso, es importante tener en cuenta los siguientes compromisos:

- ✓ Desarrollar permanentemente las actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo con un enfoque hacia el autocuidado y la prevención, tal y como se ha venido ejecutando hasta el momento.
- ✓ vincular 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 para que el compromiso con el sistema de gestión se extienda a todos los niveles de la organización.
- ✓ Es imperativo realizar periódicamente el seguimiento a las Empresas de Servicios Temporales frente al desarrollo de actividades de seguridad vial y seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Monitorear frecuentemente las estrategias implementadas para determinar su eficacia en el alcance de los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema

de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; aportando así información sobre las nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.

- ✓ Garantizar el intercambio de información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

14. 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, adicionalmente continuar con la intervención a los factores de riesgo higiénicos y de seguridad a través de los diversos planes de gestión que la organización ha estructurado para tal fin.
- ✓ **Mejoramiento Continuo:** En cuanto al mejoramiento continuo, se busca implementar en 2022 las fases 1 y 2 de la metodología 5´S en el FNG, apoyados por el Sistema de Gestión de Calidad; de otra parte, se tiene como propósito, efectuar un seguimiento estricto a todos los proveedores que generen un impacto en el SG-SST.

15. 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, habrá 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.

16. SEGUIMIENTO A ACCIONES ANTERIORES RESULTANTES DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

En la revisión anterior no se evidenciaron no conformidades potenciales o reales que requirieran la aplicación de acciones correctivas o de mejora, por lo tanto, la continuidad de las estrategias de prevención y promoción continuarán llevándose de la mejor manera para dar cumplimiento a todo lo definido por la legislación.

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

PRESENTADO EN EL MES DE DICIEMBRE DE 2021

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

2021

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 del comité:

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.

Cabe resaltar que la gestión del comité ha sido tan altamente efectiva, que fueron reelegidos tanto por el empleador como por los empleados para la vigencia 2021 – 2023, dicha reelección se llevó a cabo en septiembre.

3. RENDICIÓN DE CUENTAS DEL COPASST DE FEDEGÁN – FNG PARA LA VIGENCIA 2021

Desde su conformación, el comité 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:

- Revisión y aprobación de la política del SG-SST: para el mes de mayo, se generó la revisión de la política y se generaron los ajustes pertinentes por parte del responsable del SG-SST. Una vez terminada la revisión, se socializó con el comité para su aprobación y posterior remisión para firma del representante legal.
  Para socializarla, se elaboró una pieza audiovisual que se socializa permanentemente con las partes interesadas de la organización.

- La ocurrencia de accidentes de trabajo, como en cualquier organización es algo común y constante, sin embargo, con corte a 2 de diciembre, no se han presentado accidentes asociados al personal directo de la organización. De otra parte, con respecto a los ciclos de vacunación si se presentaron siniestros, por lo anterior, los integrantes del Comité, en ejercicio de su responsabilidad, acompañaron las diferentes investigaciones concernientes a accidentes de trabajo.

- El Comité, en cumplimiento de sus funciones, acompañó los procesos de capacitación, inducción y reinducción a los integrantes de la organización durante el año 2021, en aras de fortalecer el conocimiento de la institucionalidad, llevándose a cabo las siguientes actividades:
  - Reinducciones: 5.
  - Inducciones: 22.
  - Capacitaciones: 26.

Participación

El COPASST, de conformidad con la normatividad aplicable vigente, desde su conformación y reelección ha realizado reuniones periódicas de carácter mensual donde se abordan los temas concernientes a su naturaleza. Estas fueron las fechas:

Año 2021

- 29 de enero de 2021
- 04 de marzo de 2021
- 25 de marzo de 2021
- 29 de abril de 2021
- 20 de mayo de 2021
- 24 de junio de 2021
- 24 de agosto de 2021
- 05 de octubre de 2021
- 11 de noviembre de 2021
- 02 de diciembre de 2021

- En octubre de 2021, 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 seguridad, salud y bienestar en el trabajo, contemplando así la prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y de seguridad vial.

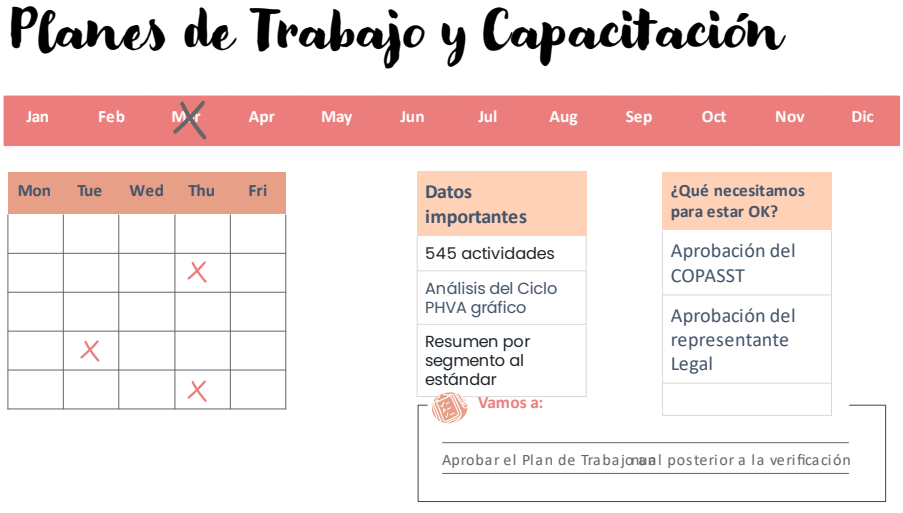
- El COPASST realizó la aprobación del plan de capacitación para el año 2021, oportunidad que le brindó a los integrantes del Comité y a los trabajadores de la organización de fortalecer sus habilidades y poner en práctica sus conocimientos en favor de las actividades que se realizan día a día en su lugar de trabajo.

Recuperado de: Presentación sesión ordinaria febrero 2021

- Por otra parte, se planeó una auditoria para evaluar el cumplimiento de la vigencia 2021 y desde el mes de octubre, se dio inicio a la misma previa planeación estratégica por parte de los integrantes del Comité.

Recuperado de: Presentación sesión ordinaria octubre 2021

- El Comité conoció en el mes de febrero de 2021 el plan anual de trabajo, el cual marcó un claro derrotero sobre los objetivos a alcanzar dentro de la ejecución de este, obteniendo como resultado favorable el cumplimiento de las metas del Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la organización.



Recuperado de: Presentación sesión ordinaria febrero 2021

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, conoció de primera mano el protocolo de bioseguridad que, conforme la normatividad iba ajustándose a las necesidades sociales, políticas y económicas; de otra parte, recibe un informe mensual de los casos por lo cual, se propone a seguridad y salud en el trabajo continuar con el fortalecimiento de los procesos de formación y robustecer la capacidad de inspecciones por parte del Comité para dar cumplimiento a una de sus funciones vitales en cuanto la situación lo permita.

Estado a 2021 y objetivo principal año 2022

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 2021 cumplimiento satisfactoriamente con un 100%

FASES SG-SST

MANUAL

ESTANDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Herramienta para la evaluación según la Resolución 0312 de 2019.

Desarrollada por Colmena Seguros para hacerle a nuestros clientes las cosas más fáciles en sus autoevaluaciones. Le permite llevar el registro de más de 1.000 autodiagnósticos con su respectivo plan de mejoramiento para una o varias empresas

SG-SST

Fecha autoevaluación	22/09/2021	Responsable empresa de la autoevaluación	Estándares mínimos que aplican
Razón Social	FONDO NACIONAL DEL GANADO	ELIZABETH REYES	Resolución 0312/2019, Art. 16
N.I.T.	860.008.068	Cargo	No. de ítems a evaluar 60
U. de Prod. Agropecuaria	NO	SGSST	
Número de trabajadores	62		
Clase de riesgo	II		

Borrar contenido

1. Autoevaluación Estándares Mínimos | 2. Visualizar autoevaluación realizada | 3. Generar o revisar plan de mejoramiento | 4. Informe gráfico por evaluación | 5. Informes comparativos | 6. Exportar para Colmena Gestión | 7. CERRAR

	6 Evaluaciones realizadas		Resultado Estándares	Resultado (% ítems aplicables)	PLAN DE MEJORAMIENTO			
Reg #	Fecha autoevaluación	Empresa			Requerido	# 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	24,2	24,2	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	2	33,3%
5	3/feb/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	93,0	93,0	Si	4	0	0,0%
6	22/sep/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	100,0	100,0	No			

Recuperado de: DP-SST-DE-01 Evaluación Inicial Colmena

Uno de los objetivos del Comité es apoyar a Seguridad y Salud en el Trabajo en el cumplimiento de gestión, el cual buscará mantener el 100% para el año 2022.

El presente informe se firma en la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 de diciembre de 2021.

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 2021

1. OBJETIVO

Socializar con la Alta Dirección y 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

El Comité de Convivencia Laboral 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 de conflictos potenciales y la solución de conflictos materializados. Dada esta definición del comité, su composición está orientada a contar con la participación de representantes de los dos extremos de las relaciones laborales, es decir del empleador y de los empleados, estos últimos elegidos democráticamente, de manera que, ambas partes 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:

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

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

- Mildreth Cecilia Ariza Obando
- Leonardo José Montejo Pacheco
- Laura Melissa Hernández Quiroz
- Adriana Chavarro Casas

3. GESTIÓN EFECTUADA EN EL AÑO 2021

Las actividades para desarrollar por parte del Comité de Convivencia Laboral se definen en el Artículo 6° de la Resolución 652 del año 2012, en ese sentido, para el mes de octubre de 2021, el equipo de trabajo conoce sus responsabilidades, así como la definición de acoso laboral, contenida en el Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, 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.

El pasado 12 de marzo de 2021, el comité recibe de manera extraordinaria documentación asociada a una queja remitida por parte de la señora Amanda Nohemí Burbano Bustos para la Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de la Seccional Ipiales, quienes en respuesta concluyen: *"En consideración a lo anterior, se le conmina preventivamente para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales establecidos en el reglamento interno de trabajo conforme a lo dispuesto en el Num. 1 del Art. 9 de la Ley 1010 de 2006, orientados a superar de manera efectiva la presunta de acoso laboral de la que hace mención la Señora AMANDA NOHEMÍ BURBANO BUSTOS; de igual manera, se le solicita programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre las personas en mención, tal como se consagra en la parte final del num. 2 del Art. 9 ibídem"*.

En ese sentido, se efectuaron cinco sesiones extraordinarias, tres de ellas en modo de entrevista al Coordinador Regional Nariño – Putumayo, la Profesional Regional de Desarrollo Ganadero del Proyecto local Ipiales y la Asistente Administrativa Regional (la denunciante).
Las sesiones se llevaron a cabo en las siguientes fechas:

- 11 de marzo de 2021
- 17 de marzo de 2021

- 23 de marzo de 2021
- 24 de marzo de 2021
- 13 de mayo de 2021

Los antecedentes identificados fueron los siguientes:

1. Evaluación de Desempeño Ciclo II – 2020, mencionada por los tres entrevistados.
2. Compromisos incumplidos por parte de la denunciante frente a la mejoría en su desempeño.
3. Permisos concedidos sin la autorización de la Coordinación Regional ni la Subdirección de Gestión Humana.
4. Ejecución inadecuada de las actividades implícitas en las funciones de la denunciante, de acuerdo con la versión entregada por los otros dos entrevistados.
5. Licencia no remunerada como apoyo de la organización para brindarle el espacio a la denunciante de atender las diferentes situaciones que se presentaron.
6. La denunciante ha atravesado por situaciones personales muy complejas que alteraron su concentración en el desarrollo del trabajo, así como una importante afectación psicológica.
7. La denunciante no tomó en cuenta al Comité de Convivencia Laboral como instancia veedora de los ambientes de trabajo sanos, pese a que la organización ha socializado a todos los funcionarios la existencia de este instrumento institucional a través del cual se canalizan las diferentes situaciones que en el día a día afectan las relaciones interpersonales en el trabajo, sino que interpuso una queja ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Ipiales (Nariño).

Las conclusiones y recomendaciones fueron las siguientes

Posterior al análisis de las versiones dadas por los entrevistados, de las diferentes situaciones indicadas por cada uno de ellos y por la concordancia en lo descrito en las versiones, el comité concluye que en este caso no hay evidencia suficiente para que se denomine acoso laboral, teniendo en cuenta lo descrito en las definiciones del presente informe.

Se concluye además la necesidad de generar una serie de compromisos de índole laboral y actitudinal por parte de la denunciante y, por parte de la denunciada, un seguimiento objetivo al trabajo desempeñado por la denunciante, así como el seguimiento que la ley establece que el comité debe realizar a estos casos; para ello, se programará una reunión conjunta y unos seguimientos semestrales.

Es importante reconocer que la denunciante requiere continuar con el apoyo psicológico que ha venido teniendo, pues esto le permitirá asumir las situaciones de una manera más asertiva.

Finalmente, es importante que la denunciante retome los compromisos adquiridos en las evaluaciones de desempeño, entre otros, el manejo de archivo, el uso de herramientas ofimáticas y la manipulación correcta de la información contenida en los Dispositivos Móviles de Captura. Para ello, se solicita apoyo de la Dirección Técnica para una capacitación en manejo de DMC; con respecto al manejo de herramientas ofimáticas, la denunciante deberá demostrar que está realizando acciones tales como: cursos, tutoriales, clases, etc.; además de esto, deberá generar un compromiso formal de mejoría en su desempeño para el ciclo I – 2021.

El 18 de noviembre de 2021 se efectuó una reunión de seguimiento para verificar la evolución del caso y se identificó que no hay mejora en tres informes presentados por parte de la Profesional Regional de Desarrollo Ganadero, posteriormente se socializa con el comité que la trabajadora se encuentra incapacitada desde el 14 de julio de 2021 hasta la fecha.

De otra parte, en el mes de octubre se realizaron elecciones para los nuevos representantes por parte de los trabajadores del comité, quedando como seleccionados los siguientes funcionarios:

- Mildreth Cecilia Ariza Obando
- Leonardo José Montejo Pacheco
- Laura Melissa Hernández Quiroz
- Adriana Chavarro Casas

4. CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Dentro de las actividades desarrolladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizaron capacitaciones fundamentadas en el fomento de la salud mental a todos los funcionarios de la organización, apuntando a la sana convivencia de las personas:

- Inteligencia Emocional
- Comunicación asertiva
- Trabajo en Equipo

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

5. PLAN DE TRABAJO AÑO 2022

El comité plantea las siguientes actividades para el año 2022

- Generar actividades de socialización para el reconocimiento del Comité a nivel central y regional.
- 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 18 de noviembre de 2021.

MILDRETH CECILIA ARIZA OBANDO	**ADRIANA CHAVARRO CASAS**
Presidente	Secretaria
Comité de Convivencia Laboral	Comité de Convivencia Laboral
C.C. 49.768.213	C.C.35.499.364