



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
2023**

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	6
2. ALCANCE	6
3. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	6
3.1. Promoción de la salud	6
3.2. Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como la determinación de los respectivos controles	10
4. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	14
5. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL Y SU CRONOGRAMA	16
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. EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SEGUIMIENTO CON BASE EN LAS REVISIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN	18
9. ANÁLISIS DEL RESULTADO DE LOS INDICADORES DEL SG-SST	19
10. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS INTERNAS	22
11. INFORMACIÓN SOBRE LAS NUEVAS PRIORIDADES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	23
12. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	24
12.1. Grupos de Interés.....	24
13. CUMPLIMIENTO DE NORMATIVIDAD EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES y ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.....	25
14. ACCIONES QUE PERMITAN LA MEJORA CONTINUA.....	27
15. INSPECCIONES A PUESTOS DE TRABAJO	27
16. VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO.....	28
17. VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES	28
18. ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA.....	28
18.1. Frecuencia de Accidentes de Trabajo	29
18.2. Severidad de los Accidentes de Trabajo	29
18.3. Proporción de los Accidentes de Trabajo Mortales.....	29
18.4. Incidencia de la Enfermedad Laboral	29
18.5. Prevalencia de la Enfermedad Laboral.....	29
18.6. Ausentismo por Causa Médica.....	30

18.7. Accidentalidad presente en los ciclos de vacunación	30
19. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS.....	31
20. RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA	32
21. SEGUIMIENTO A ACCIONES ANTERIORES RESULTANTES DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	32

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Relación de Actividades de Bienestar realizadas en el 2023	9
Cuadro 2: Capacitaciones enfocadas en la prevención del riesgo psicosocial	12
Cuadro 3: Intervenciones en riesgo psicosocial focalizado por áreas	12
Cuadro 4: Descripción de los recursos en los que se ha ejecutado el presupuesto en 2023....	14
Cuadro 5: Tablero de Objetivos, metas e indicadores del SG-SST	15
Cuadro 6: Resumen del plan de trabajo 2023 para el SG-SST	17
Cuadro 7: Composición de Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	21
Cuadro 8: Resultados de los indicadores del SG-SST	22
Cuadro 9: Acciones de mejora resultantes de la auditoría interna 2022	23
Cuadro 10: Acciones de mejora resultantes de la auditoría interna 2023	23
Cuadro 11: Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	29

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Socialización de Política de control y prevención al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas	7
Ilustración 2: Socialización de Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo	7
Ilustración 3: Conjunto de invitaciones a “Jueves de Bienestar”	10
Ilustración 4: Socialización de Política de Seguridad Vial en reintroducción	13
Ilustración 5: Socialización de Plan Estratégico de Seguridad Vial en reintroducción	13
Ilustración 6: Conjunto de piezas gráficas como mecanismo de comunicación y participación de los empleados	24
Ilustración 7: Reporte histórico del cumplimiento del SG-SST asociado al cumplimiento de los Estándares Mínimos.....	26

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Informe de Rendición de cuentas del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.	25
Anexo 2: Informe de Rendición de cuentas del Comité de Convivencia Laboral.	25
Anexo 3: Informe de Rendición de Cuentas de la Brigada de Emergencias.....	25



INTRODUCCIÓN

El enfoque del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2023, ha sido prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como promover escenarios laborales sanos y seguros para los empleados del Fondo Nacional del Ganado, en el marco de la normatividad legal vigente, en especial lo descrito en el capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019, normas que marcan un derrotero para que la organización planee, ejecute, verifique y aplique ciclos de mejora.

En ese sentido, son presentados a la alta dirección del Fondo Nacional del Ganado, los resultados de la implementación del SG-SST con el objeto de dar a conocer el nivel de cumplimiento de la política y los objetivos, la implementación, desempeño y acciones necesarias que aportan a la mejora continua.

1. OBJETIVO

Informar a 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

Proporcionar a la alta dirección información detallada respecto de las actividades desarrolladas en la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo del Fondo Nacional del Ganado durante el año 2023.

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 de la organización 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:

3.1. 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.

En el 2023 la política fue revisada, actualizada y aprobada por el representante legal y esta nueva versión fue socializada en las actividades de inducción y reinducción, así mismo, fue publicada en la página web.



Ilustración 1: Socialización de Política de control y prevención al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

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 los empleados 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.

Este reglamento fue revisado, actualizado y aprobado por el representante legal en 2023 y es socializado en los procesos de inducción y reinducción, además de estar publicada su última versión en la página web de la organización.



Ilustración 2: Socialización de Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Programa de Estilos de Vida y trabajo Saludable: en este programa, que se articula junto con el programa de bienestar definido por la Subdirección de Gestión Humana, se incentivó el desarrollo de actividades recreativas, deportivas y culturales mediante la implementación de los “Jueves de Bienestar”, dirigidos por la ARL Colmena Seguros y la caja de compensación familiar Cafam, en los cuales se brindó a los empleados herramientas para sentirse sanos, productivos y motivados.

Las actividades realizadas durante el año fueron socializadas con infografías emitidas vía e-mail a todos los empleados de FEDEGÁN – FNG – FEP. A continuación, se relacionan las actividades desarrolladas con su indicador de cobertura y de satisfacción:

Actividad	Descripción Actividad	Participantes	Nivel de Satisfacción
Clase de Rumba	Jueves de Bienestar	98	4,8
Clase de GYM BRAIN	Jueves de Bienestar	138	4,8
Clase de Kickboxing	Jueves de Bienestar	118	4,8
Clase de Taichí	Jueves de Bienestar	123	4,8
Clase de Streching	Jueves de Bienestar	115	4,8
Clase de Aeróbicos	Jueves de Bienestar	124	4,7
Clase de GYM BRAIN	Jueves de Bienestar	152	4,9
Semana de Salud	Torneo de Ping Pong	21	5,0
	Clase de Rumba	18	5,0
	Charla Salud Visual	124	4,9
	Charla Vacunación	114	4,8
	Prevención de Enfermedades Cardiovasculares	89	4,9
	Beneficios Técnicas de Calentamiento	38	4,8
	Prevención Cáncer de Piel	88	4,8
	Nutrición y Sedentarismo	76	4,8
	Preparación ante Emergencias	67	4,8
Amor y Amistad	Actividad presencial Nivel Central (inscritos)	57	4,7
Charla Hallar el Propósito	Jueves de Bienestar	131	4,7

Cuadro 1: Relación de Actividades de Bienestar realizadas en el 2023



Ilustración 3: Conjunto de invitaciones a “Jueves de Bienestar”

3.2. Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como la determinación de los respectivos controles

3.2.1. Matriz para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos

Esta herramienta 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 procesos, identificándose los riesgos asociados en cada una de las tareas que realizan las áreas de nivel central, coordinaciones regionales y proyectos.

En 2023 se actualizó esta identificación de 3272 peligros priorizando los riesgos con criterios de aceptabilidad “no aceptable” o “aceptable con control específico” frente a los cuales se definieron planes de gestión para intervenirlos.

Los peligros con mayor criticidad en la organización son:

- Biológicos
- Biomecánicos
- Psicosociales
- Condiciones de Seguridad Locativo (Orden y aseo).
- Condiciones de Seguridad Accidentes de tránsito - Seguridad Vial
- Condiciones de Seguridad Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)

3.2.2. 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 dos sistemas de vigilancia epidemiológica y el Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, buscando minimizar en gran medida la presencia de enfermedades en los funcionarios:

- **Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Desórdenes Musculoesqueléticos:** este fue el primer sistema de vigilancia epidemiológica desarrollado para el Fondo Nacional del Ganado, cuya gestión para el año 2023 hizo referencia a las siguientes actividades:
 - Aplicación de inspecciones a puestos de trabajo en nivel central.
 - Aplicación de inspecciones a puestos de trabajo a nivel regional.
 - Aplicación personalizada a nivel regional 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.
 - Actualización documental.
 - Verificación de personal objetivo y casos confirmados del Sistema de Vigilancia.
- **Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Riesgos Psicosociales:** Con base en los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada en 2022, se inició un plan de trabajo enmarcado en la intervención a este riesgo de la siguiente manera:
 - Socialización de Batería de Riesgo Psicosocial a todos los jefes de área.

- Definición de Plan de Capacitación enfocado en salud mental, ejecutándose las siguientes capacitaciones:

Temática	Asistentes	NS	Eficacia
Comunicación asertiva	299	4,72	91%
Trabajo en equipo	308	4,79	97%
Manejo del estrés	299	4,86	98%
Resolución de conflictos	263	4,81	96%
Manejo del tiempo libre	288	4,79	98%

Cuadro 2: Capacitaciones enfocadas en la prevención del riesgo psicosocial

- Intervenciones focalizadas por áreas:

Nombre de la Actividad	Objetivo	Áreas	Cobertura
Cambia tu percepción y cambiará tu realidad I	La actividad permitirá que los participantes aprender a transformar los obstáculos en oportunidades, ya que con frecuencia nos aferramos a nuestras propias ideas y hábitos, pero un cambio de perspectiva puede ayudar a romper la inercia y a salir de actitudes pesimistas, derrotistas o frustrantes tanto a nivel personal como laboral.	Subdirección de Gestión Humana	100%
		Subdirección de Ciencia, Tecnología e Innovación	100%
		Comunidad Virtual Ganadera	100%
		Subdirección de Operación y Logística	100%
Cambia tu percepción y cambiará tu realidad II	Permite a los participantes identificar cualidades y características propias mediante la observación de emociones, deseos, sentimientos, cualidades y como estos pueden influir en el equipo de trabajo.	Subdirección de Gestión Humana	100%
		Subdirección de Ciencia, Tecnología e Innovación	100%
		Comunidad Virtual Ganadera	100%
		Subdirección de Operación y Logística	88%
Cambia tu percepción y cambiará tu realidad III	Fortalecer el trabajo en equipo de cada una de las áreas o regionales identificando las habilidades, destrezas de uno de sus integrantes.	Subdirección de Ciencia, Tecnología e Innovación	94%
		Comunidad Virtual Ganadera	67%
		Subdirección de Operación y Logística	96%

Cuadro 3: Intervenciones en riesgo psicosocial focalizado por áreas

- Se dio continuidad a la implementación de la política de trabajo flexible, que está compuesta de dos elementos: el primero, hace referencia a Home Office y el segundo que hace referencia a la aprobación de teletrabajo autónomo.
- Se construyeron los documentos metodológicos y se adelantaron revisiones de encuestas y programas de salud mental para ejecutarlos en 2024.

Frente a 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:

- **Plan Estratégico de Seguridad Vial:** 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 empleados y disminuir los efectos de los accidentes de tránsito; durante el año 2023 se realizaron las siguientes actividades:

- Actualización del Manual del PESV de acuerdo con la nueva normatividad.
- Actualización de la Política en Seguridad Vial
- Socialización de la definición del PESV y su política en la reinducción

REGLAMENTOS Y POLÍTICAS



FONDO NACIONAL
DEL GANADO

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL



FONDO NACIONAL
DEL GANADO

Ilustración 4: Socialización de Política de Seguridad Vial en reinducción

PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL



FONDO NACIONAL
DEL GANADO

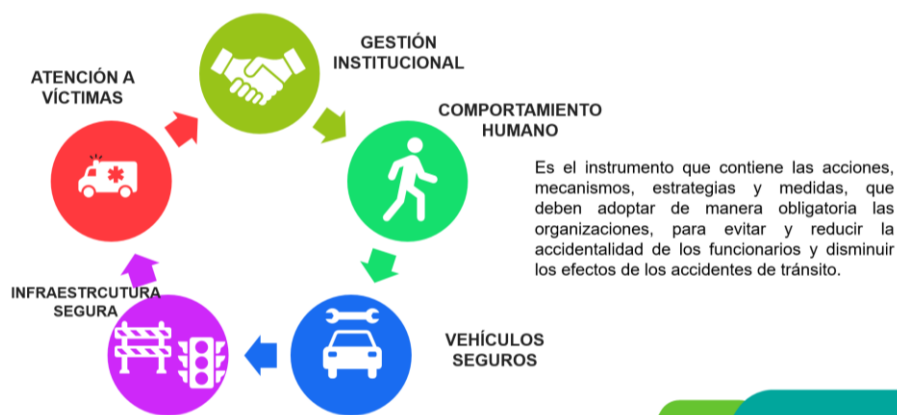


Ilustración 5: Socialización de Plan Estratégico de Seguridad Vial en reinducción

3.2.3. Asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros

Para el plan de trabajo en el 2023 se asignó un presupuesto de \$119.416.000, designación idónea para la cobertura de los siguientes recursos:

Tipo de Recurso	Valor Asignado
Humano: Salarios	\$69'516.000

Tipo de Recurso	Valor Asignado
Técnico: ○ Adquisición, recarga y mantenimiento de extintores ○ Dotación para Brigada de Emergencias ○ Mantenimiento de botiquines ○ Exámenes médicos ocupacionales ○ Aditamentos ergonómicos ○ Kits de bienestar ○ Suscripción área protegida ○ Capacitación	\$49.900.000

Cuadro 4: Descripción de los recursos en los que se ha ejecutado el presupuesto en 2023

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.

El despliegue de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se da de la siguiente manera:

COMPROMISO / OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	OBJETIVO ESPECÍFICO DEL SG SST	INDICADOR			
		NOMBRE	TIPO	CLASIFICACIÓN	META 2023
Asegurar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Definir y ejecutar el presupuesto para la aplicación del SG-SST	Asignación y ejecución de los recursos para la definición e Implementación del SG SST	Cumplimiento	Estructura	100%
Prevenir las lesiones, enfermedades, incidentes y accidentes laborales, así como eventos que puedan generar daños y/o pérdidas en los bienes e instalaciones, mediante la identificación de peligros, valoración de los riesgos, su control y gestión permanente.	Identificar los peligros, valorar y evaluar los riesgos para definir los controles que gestionen y minimicen la probabilidad de ocurrencia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales a través de los diferentes planes de gestión.	Matrices para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos documentadas o actualizadas	Cumplimiento	Proceso	100%
		Ejecución del Plan Estratégico de Seguridad vial	Cumplimiento	Proceso	80%
		Ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Desórdenes Musculoesqueléticos	Cumplimiento	Proceso	80%

COMPROMISO / OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	OBJETIVO ESPECÍFICO DEL SG SST	INDICADOR			
		NOMBRE	TIPO	CLASIFICACIÓN	META 2023
		Ejecución Programa de Vigilancia Epidemiológica para prevención del Riesgo psicosocial	Cumplimiento	Proceso	80%
Fortalecer las competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando una cultura de autocuidado en las partes interesadas de la organización.	Promover el desarrollo de las competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados del Fondo Nacional del Ganado.	Ejecución de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Cumplimiento	Proceso	100%
		Cobertura de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Cobertura	Proceso	70%
		Eficacia de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Eficacia	Resultado	70%
Promover en los empleados la seguridad y la salud en los entornos de trabajo a través de prácticas de autocuidado	Promover el bienestar laboral de los empleados, a través de actividades que fomenten los estilos de vida y trabajo saludable	Ejecución Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable	Cumplimiento	Proceso	80%
		Ejecución de actividades de bienestar laboral	Cumplimiento	Proceso	90%
		Cobertura de actividades de bienestar laboral	Cobertura	Proceso	40%
Cumplir con la normatividad legal nacional vigente aplicable y los 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	Definición y Asignación de responsabilidades en SST a todo nivel de la Organización	Cobertura	Estructura	100%
		Evaluación de requisitos Legales	Cumplimiento	Proceso	80%
		Número de requisitos cumplidos del SG-SST	Cumplimiento	Resultado	80%
	Contar con la evaluación y la rendición de cuentas del SG-SST a las partes interesadas	Auditoría interna anual realizada	Cumplimiento	Resultado	100%
		Medición anual de estándares mínimos realizada	Cumplimiento	Resultado	100%
		Revisión anual por la alta dirección al SG-SST	Cumplimiento	Resultado	100%
		Rendición de cuentas mensual a través del Balanced Scorecard	Cumplimiento	Resultado	100%
		Rendición de cuentas anual de los grupos de apoyo del SG-SST	Cumplimiento	Resultado	80%
Trabajar en la prevención y la preparación para atender las emergencias	Capacitar en la prevención de emergencias y contingencias a los empleados de la organización	Capacitación general de preparación y respuesta ante emergencias y contingencias	Cobertura	Proceso	70%
	Contar con una brigada integral de emergencias capacitada y dotada	Ejecución de actividades de la Brigada Integral de Emergencias	Cumplimiento	Proceso	70%

Cuadro 5: Tablero de Objetivos, metas e indicadores del SG-SST

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 60 requisitos se desglosan en un total de 540 tareas planeadas para el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2023, se han completado 501, dando como cumplimiento un 92.8%, las 39 actividades restantes se contempla realizarlas en el mes de diciembre de 2023, entre ellas están: cierre de plan de trabajo, sesiones de cierre con comités del SG-SST, verificaciones documentales y análisis de las inspecciones realizadas.

CICLO	ESTÁNDAR		PLANEADO	EJECUTADO	INDICADOR
I. PLANEAR	1. RECURSOS DEL SG-SST	1.1. RECURSOS	70	61	87,1%
		1.2. CAPACITACIÓN SG-SST	42	42	100,0%
I. PLANEAR	2. GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST	2.1. POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	76	71	93,4%
		2.2. OBJETIVOS DEL SG-SST	16	15	93,8%
		2.3. EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST	13	13	100,0%
		2.4. PLAN ANUAL DE TRABAJO	14	14	100,0%
		2.5. CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	14	14	100,0%
		2.6. RENDICIÓN DE CUENTAS	13	12	92,3%
		2.7. NORMATIVIDAD NACIONAL VIGENTE Y APLICABLE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2	2	100,0%
		2.8. COMUNICACIÓN	12	11	91,7%
		2.9. ADQUISICIONES 2.10. CONTRATACIÓN	24	18	77,3%
		2.11. GESTIÓN DEL CAMBIO	4	4	100,0%
		II. HACER	3. GESTIÓN DE LA SALUD	3.1. CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO	67
3.2. REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	13			12	92,3%
3.3. MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES	72			66	91,7%

CICLO	ESTÁNDAR		PLANEADO	EJECUTADO	INDICADOR
	4. GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y LOS RIESGOS	4.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	15	15	100,0%
		4.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL PARA INTERVENIR LOS PELIGROS / RIESGOS IDENTIFICADOS	35	31	88,6%
	5. GESTIÓN DE AMENAZAS	5.1. PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	29	29	100,0%
III. VERIFICAR	6. VERIFICACIÓN DEL SG-SST	6.1. GESTIÓN Y RESULTADOS DEL SG-SST	7	6	85,7%
IV. ACTUAR	7. MEJORAMIENTO	7.1. ACCIONES PREVENTIVAS, COORECTIVAS CON BASE EN LOS RESULTADOS DEL SG-SST	2	2	100,0%
Total			540	501	92.8%

Cuadro 6: Resumen del plan de trabajo 2023 para el SG-SST

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

En 2023, partiendo del análisis de las necesidades estratégicas y tácticas del Sistema de Gestión y su estrecha interacción con los procesos de talento humano, en conjunto con la Dirección Administrativa y Financiera, la Oficina de Planeación y Estudios Económicos y la Subdirección de Gestión Humana, se definió que, a partir de la actual vigencia, la planeación, ejecución, seguimiento y mejora estarán bajo la responsabilidad de Gestión Humana. Desde el mes de enero, se realizaron los ajustes en el organigrama, perfil de cargo y demás aspectos propios de este movimiento.

Así mismo, 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 marzo de 2023 (aprobada por el representante legal) y a la actualización del tablero de objetivos, metas e indicadores

definido para la vigencia; 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. EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SEGUIMIENTO CON BASE EN LAS REVISIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN

A continuación, se socializará la aplicación de las medidas de acuerdo con los compromisos generados de la revisión por la Alta Dirección en 2022:

- **Continuar trabajando en conjunto con la alta dirección para garantizar la mejora continua del SG-SST:** se contó con la revisión y aprobación por parte del representante legal del Fondo Nacional del Ganado de los siguientes elementos:
 - Política en Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Política de Prevención y Control al Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas.
 - Política de Seguridad Vial.
 - Política de Desconexión Laboral.
 - Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
 - Plan de Trabajo Anual.
 - Designación de Representantes por el Empleador ante el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Designación de Representantes por el Empleador ante el Comité de Convivencia Laboral.
- **Estructurar un plan de trabajo de acuerdo con los resultados de los informes de exámenes médicos ocupacionales y estudio riesgo psicosocial a fin de identificar los programas epidemiológicos según la población marco y generar actividades para minimizar los factores generadores de riesgo psicosocial:** Dando continuidad a la aplicación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, se estructuró un cronograma de capacitación enfocado a la prevención del riesgo psicosocial, así mismo se socializaron los resultados de la aplicación del estudio de riesgo psicosocial y se generaron procesos de formación en las áreas con mayor riesgo para intervenir de manera focalizada sobre los aspectos individuales y grupales que puedan estar afectando a los empleados.

De otra parte, se inició la implementación del Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, cuyo enfoque está direccionado a la prevención de enfermedades

cardiovasculares, nutrición y sedentarismo y los beneficios de realizar actividad física, así mismo, es importante mencionar que se ejecutaron las actividades de bienestar (ver numerales 3.1 y 3.2.2).

- **Reforzar las actividades de capacitación del COPASST respecto a investigación de incidentes y accidentes de trabajo:** Se capacitó al COPASST en el mes de noviembre de 2023 en investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- **Fortalecer las actividades de promoción para la participación en la conformación de la brigada de emergencias y así lograr una mayor inclusión de empleados a nivel central y regional:** Se conformó la brigada de emergencias regional y los empleados fueron dotados y capacitados, así mismo, se fortalecieron los procesos de formación en el nivel central (ver anexo 3).
- **Retomar las campañas de sensibilización relacionadas con comportamientos de ambientes de trabajo limpio, ordenado y agradable, logrando prácticas para un trabajo más productivo, aplicables tanto al entorno laboral como a la vida personal:** Se construyó el Manual de Convivencia Laboral, que actualmente se encuentra en revisión por parte de la Subdirección de Gestión Humana.
- **Cumplir con la actualización del plan estratégico de seguridad vial de acuerdo con la nueva normatividad definida en la Resolución 40595 de 2022:** Se documentó el Manual del Plan y se iniciaron los seguimientos mensuales a documentación de vehículos dispuestos por el nivel regional para desarrollar las actividades misionales, monitoreando el cumplimiento de las responsabilidades contractuales por parte de los coordinadores regionales, los profesionales regionales de desarrollo ganadero y los profesionales de gestión de recaudo regional.

9. ANÁLISIS DEL RESULTADO DE LOS INDICADORES 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	FÓRMULA INDICADOR	UND. DE MEDIDA	META 2023
Asignación y ejecución de los recursos para la definición e implementación del SG SST	Cumplimiento	Estructura	$(\text{Recursos financieros utilizados} / \text{Recursos asignados}) \times 100\%$	%	100%

INDICADOR					
NOMBRE	TIPO	CLASIFICACIÓN	FÓRMULA INDICADOR	UND. DE MEDIDA	META 2023
Matrices para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos documentadas o actualizadas	Cumplimiento	Proceso	(Total áreas y proyectos con matriz IPEVR / Total de áreas y proyectos) * 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%	%	80%
Ejecución Programa de Vigilancia Epidemiológica para prevención del Riesgo psicosocial	Cumplimiento	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del PVE Riesgo Psicosocial en el periodo/ Total de Actividades Programadas del PVE Riesgo Psicosocial en el periodo) * 100%	%	80%
Ejecución de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Cumplimiento	Proceso	(Total de Actividades del Programa implementadas / Total de Actividades del Programa) * 100	%	100%
Cobertura de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Cobertura	Proceso	(Total de empleados con participación en el Programa / Total de empleados objeto) * 100	%	70%
Eficacia de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Eficacia	Resultado	(Total de empleados con evaluación de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización mayor a 70% / Total de empleados que participaron) * 100	%	70%
Ejecución Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable	Cumplimiento	Proceso	(Total de Actividades Realizadas del PEVTS/ Total de Actividades Programadas del PEVTS en el periodo) * 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%
Definición y Asignación de responsabilidades en SST a todo nivel de la Organización	Cobertura	Estructura	(Total de Cargo con responsabilidades en SST / Cargos existentes en la Organización)	%	100%
Evaluación de requisitos Legales	Cumplimiento	Proceso	(No. de requisitos legales evaluados / No. Total de requisitos legales aplicables) * 100	%	80%
Número de requisitos cumplidos del SG-SST	Cumplimiento	Resultado	(No. de requisitos legales cumplidos / No. Total de requisitos legales aplicables) * 100	%	80%
Auditoría interna anual realizada	Cumplimiento	Resultado	(Auditorías realizadas / No. Auditorías planeadas) * 100	%	100%
Medición anual de estándares mínimos realizada	Cumplimiento	Resultado	(Mediciones de estándares mínimos realizadas / Mediciones de estándares mínimos planeadas) * 100	%	100%
Revisión anual por la alta dirección al SG-SST	Cumplimiento	Resultado	(Revisiones por la dirección realizadas / Revisiones por la dirección planeadas) * 100	%	100%
Rendición de cuentas mensual a través del Balanced Scorecard	Cumplimiento	Resultado	(Rendición de cuentas en el BSC realizadas / Rendición de cuentas planeadas) * 100	%	100%

INDICADOR					
NOMBRE	TIPO	CLASIFICACIÓN	FÓRMULA INDICADOR	UND. DE MEDIDA	META 2023
Rendición de cuentas anual de los grupos de apoyo del SG-SST	Cumplimiento	Resultado	(Total de actividades ejecutadas por COPASST, Brigada, Comité de convivencia / Total de actividades programadas por los mismos) * 100	%	80%
Capacitación general de preparación y respuesta ante emergencias y contingencias	Cobertura	Proceso	(Total de empleados con participación en el Programa / Total de empleados objeto) * 100	%	70%
Ejecución de actividades de la Brigada Integral de Emergencias	Cumplimiento	Proceso	(No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas) * 100	%	70%

Cuadro 7: Composición de Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

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

INDICADOR					
NOMBRE	TIPO	CLASIFICACIÓN	META 2023	CUMPLIMIENTO 2023	INTERPRETACIÓN
Asignación y ejecución de los recursos para la definición e Implementación del SG SST	Cumplimiento	Estructura	100%	92%	En promedio se ha ejecutado el 92% de los recursos, se espera al finalizar el año ejecutar toda la disponibilidad presupuestal
Matrices para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos documentadas o actualizadas	Cumplimiento	Proceso	100%	100%	En el mes de octubre se concluyó la actualización de la matriz para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, analizando todas las áreas y proyectos de la organización
Ejecución del Plan Estratégico de Seguridad vial	Cumplimiento	Proceso	80%	90%	Durante la vigencia se desarrollaron 10 reuniones para revisar y actualizar el PESV de acuerdo con la Resolución 40595.
Ejecución del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Desórdenes Musculoesqueléticos	Cumplimiento	Proceso	80%	90%	En el 2023 se desarrollaron 9 reuniones para revisar y actualizar el SVE DME, así mismo se realizaron 36 inspecciones a puestos de trabajo en el nivel central, de otra parte, en el mes de octubre se aplicaron 190 inspecciones de puesto de trabajo y morbilidad sentida a los empleados de región.
Ejecución Programa de Vigilancia Epidemiológica para prevención del Riesgo psicosocial	Cumplimiento	Proceso	80%	90%	Durante toda la vigencia, se han desarrollado las actividades de capacitación, socialización de resultados de batería de riesgo psicosocial, intervención a áreas críticas y estructura de protocolos.
Ejecución de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Cumplimiento	Proceso	100%	100%	Se han ejecutado el 100% de las capacitaciones planeadas.
Cobertura de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Cobertura	Proceso	70%	73%	A la fecha se cuenta con una cobertura del 73% de acuerdo con las actividades programadas en el programa anual de capacitación.

INDICADOR					
NOMBRE	TIPO	CLASIFICACIÓN	META 2023	CUMPLIMIENTO 2023	INTERPRETACIÓN
Eficacia de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	Eficacia	Resultado	70%	98%	El comportamiento de este indicador siempre se ha dado superando la meta, pues a la fecha en promedio se tiene una eficacia del 98%
Ejecución Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable	Cumplimiento	Proceso	80%	100%	Se han ejecutado el 100% de las actividades planeadas.
Ejecución de actividades de bienestar laboral	Cumplimiento	Proceso	90%	100%	Se han ejecutado el 100% de las actividades planeadas.
Cobertura de actividades de bienestar laboral	Cobertura	Proceso	40%	72%	La cobertura promedio de las actividades de bienestar es del 72%
Definición y Asignación de responsabilidades en SST a todo nivel de la Organización	Cobertura	Estructura	100%	100%	Se verificaron las responsabilidades de todos los cargos de la organización
Evaluación de requisitos Legales	Cumplimiento	Proceso	80%	100%	Se han ejecutado el 100% de las actividades planeadas.
Número de requisitos cumplidos del SG-SST	Cumplimiento	Resultado	80%	100%	Se han ejecutado el 100% de las actividades planeadas.
Auditoría interna anual realizada	Cumplimiento	Resultado	100%	100%	Se han ejecutado el 100% de las actividades planeadas.
Medición anual de estándares mínimos realizada	Cumplimiento	Resultado	100%	100%	Se han ejecutado el 100% de las actividades planeadas.
Revisión anual por la alta dirección al SG-SST	Cumplimiento	Resultado	100%	100%	Se han ejecutado el 100% de las actividades planeadas.
Rendición de cuentas mensual a través del Balanced Scorecard	Cumplimiento	Resultado	100%	100%	Se han realizado los seguimientos mensuales a través de la matriz Que consolida los proyectos del BSC
Rendición de cuentas anual de los grupos de apoyo del SG-SST	Cumplimiento	Resultado	80%	100%	A la fecha se han realizado 17 actividades asociadas a los grupos de interés: 4 asociadas al comité de convivencia laboral. 9 asociadas al COPASST. 4 actividades de la brigada integral de emergencias
Capacitación general de preparación y respuesta ante emergencias y contingencias	Cobertura	Proceso	70%	100%	Se realizaron jornadas de formación en preparación y respuesta ante Emergencias y contingencias en todo el país
Ejecución de actividades de la Brigada Integral de Emergencias	Cumplimiento	Proceso	70%	100%	Se han ejecutado el 100% de las actividades planeadas.

Cuadro 8: Resultados de los indicadores del SG-SST

10. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS INTERNAS

La auditoría interna es uno de los mecanismos que el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de FEDEGAN – 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.

Con respecto a los resultados de la auditoría interna llevada a cabo en 2022, se presentaron en el informe observaciones analizadas individualmente para poder generar los planes de acción correspondientes, a continuación, el análisis:

FECHA	HALLAZGO	JUSTIFICACIÓN
15/12/2022	Evaluar la conveniencia de la modificación o incluir la palabra Política en Seguridad y Salud en el trabajo en la declaración del compromiso organizacional ante la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentra en la página web, para que los trabajadores y las partes interesadas tengan accesibilidad y claridad de su ubicación.	Acción de Mejora SST-AM-15122022-A
15/12/2022	Asegurar el cumplimiento de las actividades de plan de trabajo anual, ya que el porcentaje de cumplimiento se calcula de acuerdo con el número de actividades ejecutadas, lo cual puede cubrir los reales resultados y no afectar el cumplimiento del plan. Así mismo, incluir en el informe de la alta dirección la justificación de aquellas actividades que no se realizaron.	Acción de Mejora SST-AM-15122022-B
15/12/2022	Fortalecer y garantizar la socialización de los resultados de las evaluaciones ambientales al COPASST	Acción de Mejora SST-AM-1512022-C

Cuadro 9: Acciones de mejora resultantes de la auditoría interna 2022

En diciembre de 2023, se llevó a cabo la auditoría interna para la vigencia, 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, emitiendo el siguiente aspecto a mejorar:

FECHA	HALLAZGO	JUSTIFICACIÓN
12/12/2023	Se recomienda reforzar el control de la documentación, asegurando la disponibilidad de las versiones más recientes para su uso.	Acción de Mejora SST-AM-12122023-A

Cuadro 10: Acciones de mejora resultantes de la auditoría interna 2023

11. INFORMACIÓN SOBRE LAS NUEVAS PRIORIDADES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El Fondo Nacional del Ganado desde el 2019, ha propendido por aplicar procesos de mejora continua a nivel estratégico, por esta razón se ha implementado un Sistema Integrado de Gestión que incluye la calidad, los procesos estadísticos y por supuesto, la seguridad y la salud en el trabajo. Dicho todo esto, el SG-SST de la organización cumple en su totalidad con los estándares mínimos decretados por el gobierno nacional y en su búsqueda de ser siempre mejores en los procesos, para el 2024 se iniciará la verificación y aplicación de los requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015.

12. 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 empleados participen de las actividades sin inconvenientes en sus actividades laborales. A continuación, un ejemplo de estas estrategias:



Ilustración 6: Conjunto de piezas gráficas como mecanismo de comunicación y participación de los empleados

12.1. Grupos de Interés

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con tres grupos de interés que son garantes de la ejecución de los programas y el cumplimiento de la normatividad aplicable, 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 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 físico, 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.

En el anexo 3 se encuentra el informe de rendición de cuentas de la Brigada de Emergencias

Anexo 3: [Informe de Rendición de Cuentas de la Brigada de Emergencias](#)

13. CUMPLIMIENTO DE NORMATIVIDAD EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES Y ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

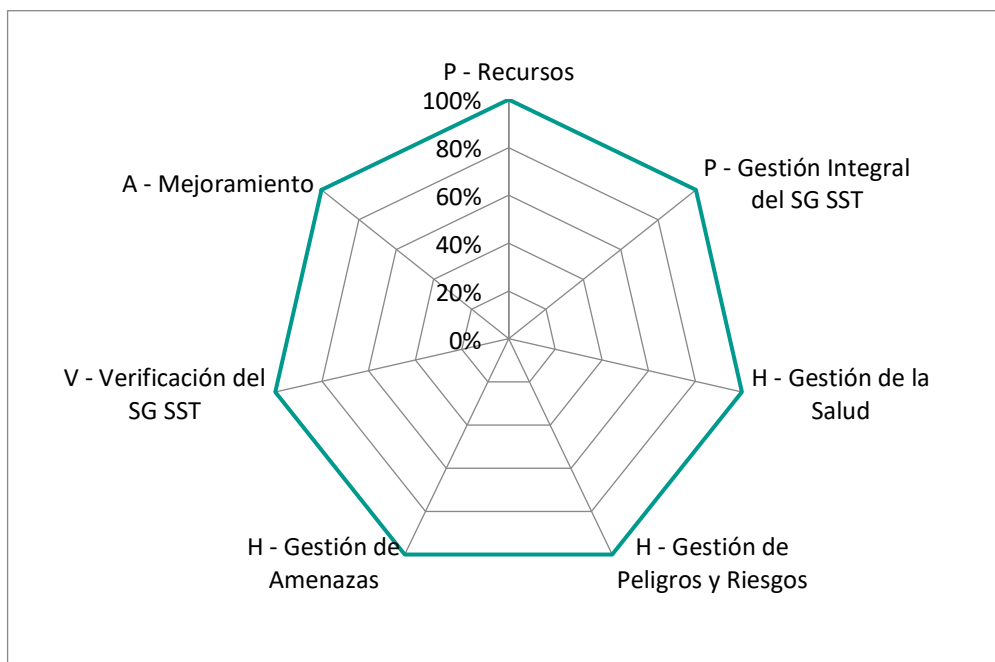
Con el apoyo de la ARL Colmena Seguros, se construyó la matriz de requisitos legales, donde se analizaron 388 requisitos legales (artículos presentes en la normatividad compuesta por la pirámide de Kelsen) en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos requisitos son revisados con el propósito de identificar si hay cambios en la legislación o en los procesos de la organización.

Respecto al cumplimiento de los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, que corresponde al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes mediante las cuales establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de la suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el SG-

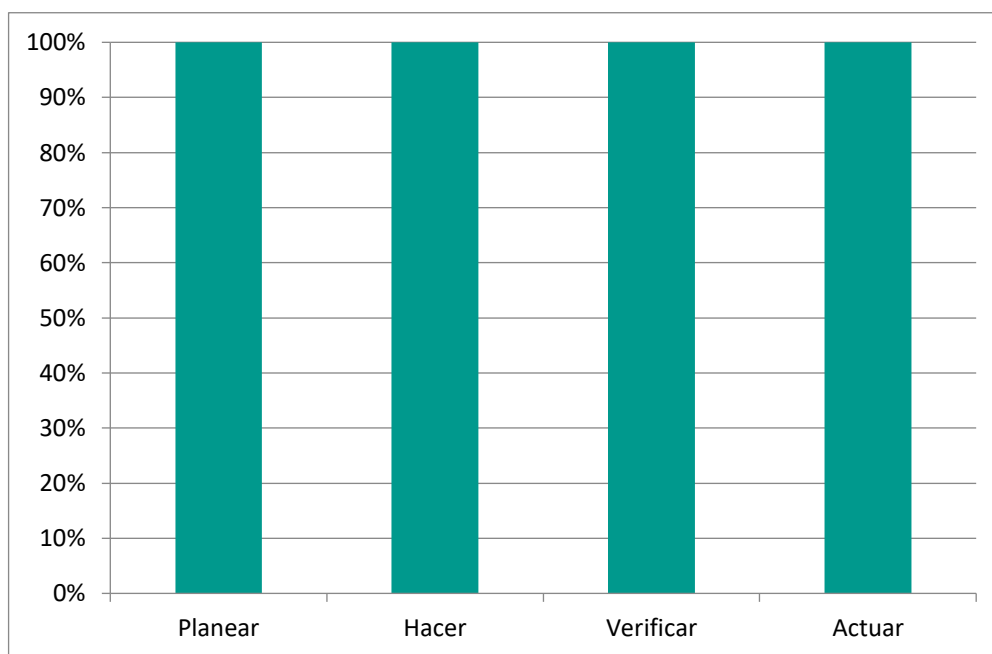
SST, en el mes de diciembre del 2023 se realizó la evaluación por parte de ARL Colmena Seguros donde se evidencia un cumplimiento del 100% en la implementación del sistema lo que permite evidenciar el compromiso de la organización con el SG-SST a fin de impactar en el bienestar, la prevención de accidentes y enfermedades, así como la promoción de la salud y la seguridad de los empleados del Fondo Nacional del Ganado.

9 Evaluaciones realizadas			Resultado Estándares	Resultado (% Items aplicables)
Reg #	Fecha autoevaluación	Empresa		
1	24/jul/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	24,0	24,0
2	12/sep/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	34,5	34,5
3	18/nov/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	66,8	66,8
4	2/jul/2020	FONDO NACIONAL DEL GANADO	90,5	90,5
5	3/feb/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	93,0	93,0
6	22/sep/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	100,0	100,0
7	13/dic/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	100,0	100,0
8	21/dic/2022	FONDO NACIONAL DEL GANADO	100,0	100,0
9	11/dic/2023	FONDO NACIONAL DEL GANADO	100,0	100,0

Ilustración 7: Reporte histórico del cumplimiento del SG-SST asociado al cumplimiento de los Estándares Mínimos



Gráfica 1: Cumplimiento Gráfico del SG-SST por Estándar



Gráfica 2: Cumplimiento del SG-SST por fase del ciclo PHVA

14. ACCIONES QUE PERMITAN LA MEJORA CONTINUA

Con el propósito de mantener la mejora continua en el SG-SST de la organización, se toma como insumo principal los siguientes elementos:

- Medición de Estándares Mínimos.
- Auditorías Internas.
- Revisiones de la Alta Dirección.
- Inspecciones de seguridad.
- Investigaciones de accidentes de trabajo cuando se presentan.

Una vez se revisan las acciones correctivas, preventivas y de mejora, estas se incluyen en el plan de trabajo de la vigencia, a fin de dar cobertura al cumplimiento de estas acciones y fomentar de esta manera que continuamente la organización mejore en sus procesos.

15. INSPECCIONES A PUESTOS DE TRABAJO

Con el acompañamiento de la ARL Colmena Seguros, se realizaron 36 inspecciones a puesto de trabajo con enfoque a la prevención de desórdenes musculoesqueléticos, de otra parte, se realizó junto con el COPASST una inspección general en el mes de julio y en el mes de octubre se realizaron 196 inspecciones a nivel regional. El propósito es implementar las acciones

necesarias para garantizar que los puestos de trabajo cuentan con las condiciones necesarias para desarrollar las actividades laborales de forma segura.

16. VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO

En febrero de 2023 se realizó un estudio de iluminación en el nivel central, como parte de las medidas de prevención y control determinadas para minimizar los riesgos asociados, esto hace referencia a una medición ambiental que permite identificar la exposición a este riesgo de origen físico y que puede afectar la salud de los empleados. Esta medición se realizó tanto en el edificio principal como en la bodega.

17. VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES

Como resultado de la aplicación de los exámenes médicos periódicos llevada a cabo en 2022, se estableció un plan de acción enfocado a la prevención de desórdenes musculoesqueléticos y a la prevención de enfermedades cardiovasculares, por lo que a través de los sistemas de vigilancia epidemiológica y del programa de estilos de vida y trabajo saludable (ver numeral 3) se realizó la vigilancia a las condiciones de salud de los empleados en todo el país.

18. 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.

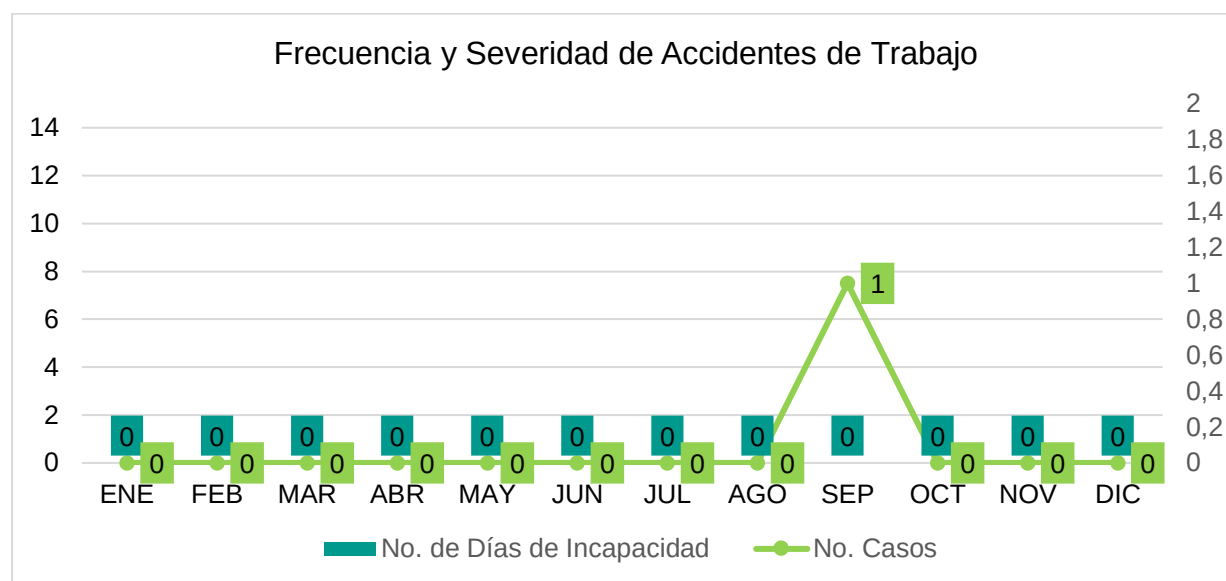
Los indicadores determinados son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Mensual
Severidad de accidentalidad	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
Proporción de accidentes de trabajo mortales	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
Prevalencia de la enfermedad laboral	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
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo 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
Ausentismo por causa médica	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

Cuadro 11: Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los indicadores para el año 2023 se calcularon de la siguiente manera:

18.1. Frecuencia de Accidentes de Trabajo



Gráfica 3: Índice de Frecuencia y Severidad de Accidentes de Trabajo

Para el 2023 se presentó un (1) accidente de trabajo, que fue investigado en los tiempos establecidos en la normatividad, identificando los factores y causas que influyeron a la ocurrencia de este evento y se generaron las medidas de prevención sensibilizando en la cultura de cuidado y en la identificación de condiciones que puedan ser inseguras.

18.2. Severidad de los Accidentes de Trabajo

En el año 2023 se presentó un accidente de trabajo que no generó incapacidad. En ese sentido, por cada 100 trabajadores del Fondo Nacional del Ganado, no hubo días perdidos por accidente de trabajo.

18.3. Proporción de los Accidentes de Trabajo Mortales

En el 2023 no se presentaron accidentes de trabajo mortales

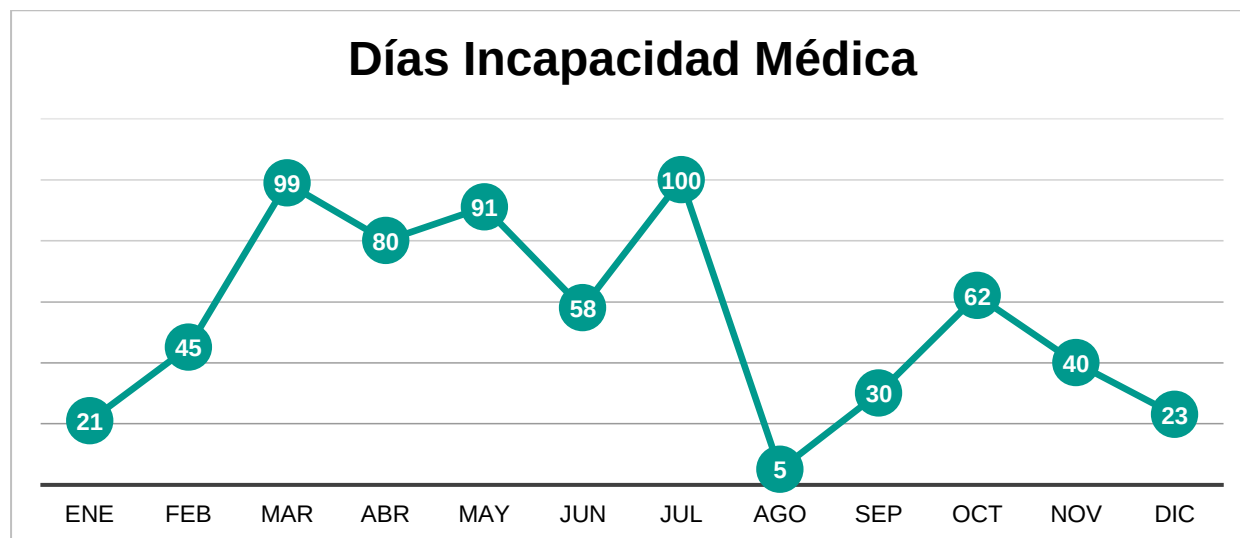
18.4. Incidencia de la Enfermedad Laboral

En este indicador se refleja que por cada 100 trabajadores se presentaron cero (0) casos nuevos de enfermedad laboral en 2023

18.5. Prevalencia de la Enfermedad Laboral

Por cada 100 trabajadores, existen cero (0) casos de Enfermedad Laboral en el año

18.6. Ausentismo por Causa Médica



Se puede observar que para la vigencia 2022 se presentó un total de 654 días perdidos por causas médicas generadas por enfermedad general, cirugía general, entre otras.

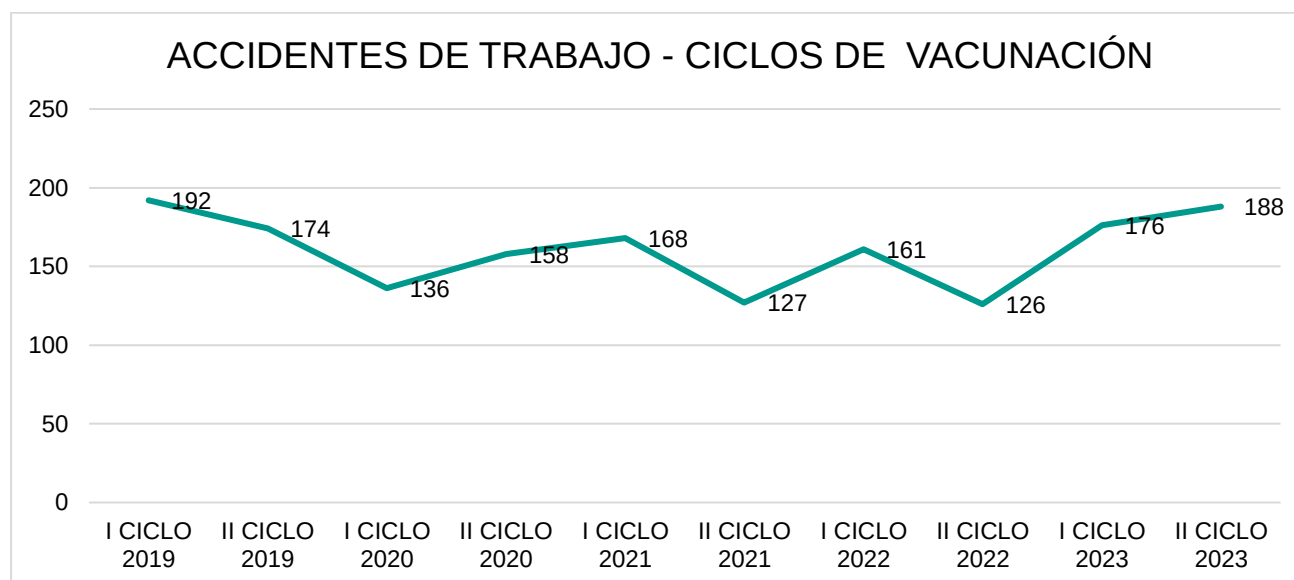
18.7. Accidentalidad presente en los ciclos de vacunación

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 los ítems anteriores.

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.

Desde Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza seguimiento y acompañamiento en la investigación de accidentes de trabajo graves (artículo 3 Resolución 1401 de 2007), entregas de elementos de protección personal y actividades de inducción, como estrategias preventivas para mitigar la ocurrencia de estos sucesos.

Con relación al nivel de accidentalidad, a continuación, se presenta la tasa de accidentalidad consolidada a nivel histórico desde el 2019:



Gráfica 4: Accidentalidad asociada a los ciclos de vacunación desde la reactivación del Fondo Nacional del Ganado

Estas cifras muestran que es necesario dar continuidad al fomento de la cultura de la prevención y del autocuidado, pues esto permite 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.

19. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS

- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha implementado a través de la estructuración de un plan de trabajo anual que permite dar cumplimiento a los requisitos definidos en la legislación nacional.
- En la vigencia 2023 hay un cumplimiento del 100% en los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, manteniendo este puntaje por tercer año consecutivo.
- Una vez realizada la auditoría interna, el SG-SST no presentó “No conformidades” sino aspectos a mejorar, los cuales se tendrán en cuenta en la ejecución del plan de trabajo para el año 2024.
- Es necesario continuar con el desarrollo permanente de 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.
- Mantener muy activa la participación del nivel regional 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.

20. 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:

Son elementos que debemos mejorar para que el SG-SST sea una herramienta eficaz de evaluación y revisión.

- Continuar trabajando en conjunto con la alta dirección para garantizar la mejora continua del SG-SST.
- Fortalecer las actividades de promoción para la participación en la conformación de la brigada de emergencias y así lograr una mayor inclusión de empleados a nivel central y regional.
- Retomar las campañas de sensibilización relacionadas con comportamientos de ambientes de trabajo limpio, ordenado y agradable, logrando prácticas para un trabajo más productivo, aplicables tanto al entorno laboral como a la vida personal.

21. 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 2023

**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

BRIGADA DE EMERGENCIAS

RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA ALTA DIRECCIÓN

BOGOTA, D. C., 2023

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 de la brigada de emergencias del Fondo Nacional del Ganado, de acuerdo con lo establecido en el numeral 11 del artículo 2.2.4.6.25 del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

2. QUIÉNES SOMOS Y QUÉ HACEMOS

La Brigada de Emergencias es un equipo de trabajo clave para la gestión de la protección integral de los trabajadores, visitantes y contratistas de una empresa, particularmente ante una emergencia que se refiere a aquellas situaciones de peligro o desastre, o la eminencia del mismo, que pueden afectar el funcionamiento de la organización (artículo 2.2.4.6.2, decreto 1072 de 2015).

En la actualidad, la Brigada de Emergencias se compone de los siguientes empleados:

Nivel Central:

ITEM	EMPLEADO	ÁREA	CARGO
1	ÓSCAR JAVIER CUBILLOS PEDRAZA	PLANEACIÓN Y ESTUDIOS ECONÓMICOS	JEFE OFICINA PLANEACIÓN Y ESTUDIOS ECONÓMICOS
2	TERESITA ISAZA DÁVILA	GESTIÓN HUMANA	SUBDIRECTORA GESTIÓN HUMANA
3	ADRIANA CHAVARRO CASAS	FINANZAS Y ADQUISICIONES	PROFESIONAL I - FOMENTO AL CONSUMO
4	ALEXANDER MORENO ALMEIDA	FINANZAS Y ADQUISICIONES	TÉCNICO I - FINANZAS Y ADQUISICIONES
5	FREDIS DAVID ANGULO BELLIO	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	PROFESIONAL I - SOPORTE EN COMUNICACIONES E INFRAESTRUCTURA TICS
6	IVAN DARIO ROJAS BERNAL	FINANZAS Y ADQUISICIONES	PROFESIONAL II - FINANZAS Y ADQUISICIONES
7	LAURA MELISSA HERNANDEZ QUIROZ	PLANEACIÓN Y ESTUDIOS ECONÓMICOS	PROFESIONAL III - PLANEACIÓN Y ANÁLISIS ECONÓMICO
8	MARÍA CRISTINA CAPERA BURGOS	GESTIÓN HUMANA	PROFESIONAL II - GESTIÓN HUMANA
9	ZULAY OCAMPO	FINANZAS Y ADQUISICIONES	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I - FINANZAS Y ADQUISICIONES
10	JAIME ANDRÉS VARGAS GÓMEZ	OPERACIÓN Y LOGÍSTICA	PROFESIONAL I - OPERACIÓN Y LOGÍSTICA
11	LUISA JERZY LLANOS SALAMANCA	CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	PROFESIONAL I - CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

ITEM	EMPLEADO	ÁREA	CARGO
12	FLORIA MERCEDES GAITAN GONZALEZ	DIRECCIÓN JURÍDICA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II - DIRECCIÓN JURÍDICA
13	LUISA FERNANDA LARA GUERRERO	SALUD Y BIENESTAR ANIMAL	PROFESIONAL SALUD ANIMAL
14	NATALIA PALACIO ARRIETA	PLANEACIÓN Y ESTUDIOS ECONÓMICOS	ANALISTA DE GESTIÓN DEL RIESGO Y OPORTUNIDADES
15	MARGELY JAZMÍN CORREDOR FORERO	OPERACIÓN Y LOGÍSTICA	PROFESIONAL III – ANÁLISIS FINANCIERO
16	ELIZABETH REYES CHANAGÁ	GESTIÓN HUMANA	PROFESIONAL SG-SST
17	HECTOR CORAL RODRIGUEZ	RECAUDO Y CARTERA	PROFESIONAL RECAUDO Y CARTERA
18	EIDY YULIANA ZAMBRANO CALDERON	GESTIÓN HUMANA	PROFESIONAL GESTIÓN DE PERSONAL
19	JENNIFER PAOLA DUARTE RICARDO	PLANEACIÓN Y ESTUDIOS ECONÓMICOS	PROFESIONAL CALIDAD Y BSC

Nivel Regional

ITEM	EMPLEADO	COORDINACIÓN REGIONAL	PROYECTO LOCAL
1	NORA EMILCE MORALES GRISALES	ANTIOQUIA	LA CEJA
2	ERIKA XIOMARA ECHEVERRIA OQUENDO	ANTIOQUIA	CHIGORODÓ
3	JENNY ALEJANDRA PIEDRAHITA GIL	ANTIOQUIA	LA PINTADA
4	LINA MARIA DELGADO VILLA	ANTIOQUIA	PUERTO BERRIO
5	LINA VERONICA ESTRADA PORRAS	ANTIOQUIA	NORDESTE
6	LUZ AÍDA ARIAS ALMEIDA	ANTIOQUIA	MEDELLÍN
7	MARLOY JOHANA FERNÁNDEZ SERNA	ANTIOQUIA	SANTA FE DE ANTIOQUIA
8	YENIS MARÍA DÍAZ BRACAMONTE	ANTIOQUIA	CAUCASIA
9	VANESA ANDREA PRECIADO PEREZ	ANTIOQUIA	SANTA ROSA DE OSOS
10	YEIMY YULIETH ROMERO COLINA	ARAUCA-CASANARE	ARAUCA
11	GUSTAVO ADOLFO OLIVEROS ROSAS	ARAUCA-CASANARE	YOPAL
12	LEIDY ERMENZA RODRIGUEZ TORRES	ARAUCA-CASANARE	PAZ DE ARIPORO
13	ROSMARE ROMERO DUARTE	ARAUCA-CASANARE	MONTERREY
14	YULIMAR MEDINA VERA	ARAUCA-CASANARE	TAME
15	DEICY PAOLA PINEDA GUTIERREZ	ARAUCA-CASANARE	TAURAMENA
16	ENNY YUSLEIDY CARRILLO PRADA	ARAUCA-CASANARE	HATO COROZAL
17	SHIRLEY SÁNCHEZ GARCÍA	ARAUCA-CASANARE	SARAVENA
18	JORGE EDUARDO BETANCOURT CALA	ARAUCA-CASANARE	TRINIDAD
19	ADRIANA MARÍA PINTO CASTRO	ATLÁNTICO-MAGDALENA	SANTA ANA
20	ANDREA MILENA MANGA MOZO	ATLÁNTICO-MAGDALENA	PIVIJAY
21	MIRYAN CECILIA ROMO ERAZO	ATLÁNTICO-MAGDALENA	BARRANQUILLA
22	YOLANIS PAOLA CABALLERO ACUÑA	ATLÁNTICO-MAGDALENA	ARIGUANÍ
23	CLAUDIA MARCELA VALENCIA RODRIGUEZ	ATLÁNTICO-MAGDALENA	EL BANCO
24	VIVIANA DEL CARMEN RICAURTE POMARICO	ATLÁNTICO-MAGDALENA	PLATO

ITEM	EMPLEADO	COORDINACIÓN REGIONAL	PROYECTO LOCAL
25	HERCILIA MARÍA GARCIA PASSO	ATLÁNTICO-MAGDALENA	FUNDACIÓN
26	ASTRID JOJANA VELÁSQUEZ BELTRÁN	BOLÍVAR-SUCRE	CARTAGENA
27	ESMERALDA MARÍA CÁCERES ZAMBRANO	BOLÍVAR-SUCRE	LA MOJANA
28	LIUVIS MERCEDES CASTELLAR MORENO	BOLÍVAR-SUCRE	SAN JUAN NEPOMUCENO
29	MARÍA ALEJANDRA HERNÁNDEZ GUERRA	BOLÍVAR-SUCRE	SINCÉ
30	MAYRA ALEJANDRA MARTÍNEZ JEREZ	BOLÍVAR-SUCRE	MAGANGUÉ
31	YAQUELINE ESTHER CARRIAZO REGINO	BOLÍVAR-SUCRE	SAN MARCOS
32	MARÍA CECILIA COLEY PEÑALOZA	BOLÍVAR-SUCRE	SAN PEDRO
33	DANIELA CAMPO GALVAN	BOLÍVAR-SUCRE	SINCELEJO
34	YHASNERY GARZÓN HENAO	BOYACÁ	PUERTO BOYACÁ
35	LEIDY YOANA MANCIPE PEÑA	BOYACÁ	TUNJA
36	SANDRA HELENA RAMÍREZ FORIGUA	BOYACÁ	CHIQUEQUIRÁ
37	DANA CAROLINA LIZARAZO GALLO	BOYACÁ	PROVINCIA NORTE (SOATÁ)
38	JUAN CAMILO HUÉRFANO SALGADO	BOYACÁ	PAIPA
39	DUSFRAY ROMERO GONZALEZ	CAQUETÁ	SAN VICENTE DEL CAGUÁN
40	OLGA LUCÍA ROJAS CHAUX	CAQUETÁ	FLORENCIA
41	DEYISNEY DIAZ CASTAÑEDA	CAUCA-VALLE DEL CAUCA	CARTAGO
42	NORMA LORENA VARELA RUDAS	CAUCA-VALLE DEL CAUCA	TULUÁ
43	YURANY SOFIA AGREDO SALAZAR	CAUCA-VALLE DEL CAUCA	POPAYÁN
44	SUSANA DEL CARMEN CORDERO RAMÍREZ	CESAR-GUAJIRA	MAICAO
45	KELLY ALEXANDRA QUINTERO GUERRERO	CESAR-GUAJIRA	AGUACHICA
46	LEIDYS ESCOBAR HERNANDEZ	CESAR-GUAJIRA	CODAZZI
47	MARÍA ANGELICA SUÁREZ MARTÍNEZ	CESAR-GUAJIRA	RIOHACHA
48	MARJORI AMARIZ RAMÍREZ	CESAR-GUAJIRA	PAILITAS
49	MERLYS EDITH GÓMEZ CÁRDENAS	CESAR-GUAJIRA	VALLEDUPAR
50	NORLEDIS ESTER PADILLA TROCHA	CESAR-GUAJIRA	FONSECA
51	SANDRA MARCELA LAZALA HEREIRA	CESAR-GUAJIRA	CHIRIGUANÁ
52	STEFANY TEREZA SALCEDO SOLANO	CESAR-GUAJIRA	BOSCONIA
53	JESSICA PAOLA BASA SANCHEZ	CESAR-GUAJIRA	BECERRIL
54	LILIANA PATRICIA OROZCO GÁMEZ	CESAR-GUAJIRA	SAN JUAN DEL CESAR
55	DORLY NIETO ARIZ	CÓRDOBA	MONTERIA
56	GINA MARCELA ALVARADO DE LA OSSA	CÓRDOBA	SAHAGÚN
57	IRENE DEL SOCORRO CARVAJAL PETRO	CÓRDOBA	CERETÉ
58	LUZ KELLY PÉREZ PÉREZ	CÓRDOBA	ARBOLETES
59	MERCEDES BEATRIZ BURGOS ORTEGA	CÓRDOBA	LORICA
60	YARLEIDIS VERGARA MORALES	CÓRDOBA	PLANETA RICA
61	MARY ANNI PASTRANA DORIA	CÓRDOBA	VALENCIA
62	DOLORES MARÍA DE LA OSSA AVILA	CÓRDOBA	MONTELÍBANO

ITEM	EMPLEADO	COORDINACIÓN REGIONAL	PROYECTO LOCAL
63	CAROLINA SALAZAR ORTIZ	CUNDINAMARCA	GIRARDOT
64	FABIAN ARTURO RODRIGUEZ MORENO	CUNDINAMARCA	GUAVIO
65	LUZ TERESA DUARTE ESPITIA	CUNDINAMARCA	UBATÉ
66	ANA MARÍA GARCÍA BELTRÁN	CUNDINAMARCA	ZIPAQUIRÁ
67	DIANA CONSTANZA MARTINEZ VELANDIA	CUNDINAMARCA	FACATATIVÁ
68	DANIEL ALBERTO RAMIREZ ARENAS	EJE CAFETERO	MANIZALES
69	EDITH AVILA ESPITIA	EJE CAFETERO	LA DORADA
70	LUZ MARINA FLOREZ REALPE	EJE CAFETERO	ARMENIA
71	OLGA LUCÍA LARGO GARZÓN	EJE CAFETERO	PEREIRA
72	DENNIS LAUDICE FRANCO CUEVAS	META-GUAVIARE-VICHADA	LA PRIMAVERA
73	DIANA PATRICIA SALCEDO RAMIREZ	META-GUAVIARE-VICHADA	SAN MARTIN
74	JOHANA IMBUS CASTRO	META-GUAVIARE-VICHADA	LA MACARENA
75	KATHERINE APONTE MANTILLA	META-GUAVIARE-VICHADA	PUERTO LÓPEZ
76	ERIKA ANDREA TABARES HERRERA	META-GUAVIARE-VICHADA	SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
77	GINNA PAOLA OROZCO BARRERA	META-GUAVIARE-VICHADA	GRANADA
78	LUZ ANDREA ROJAS SANCHEZ	META-GUAVIARE-VICHADA	VILLAVICENCIO
79	CAROL VIVIANA ROMAN LOPEZ	NARIÑO-PUTUMAYO	PUERTO ASÍS
80	DAISSY MARYORY BASTIDAS REALPE	NARIÑO-PUTUMAYO	PASTO
81	HELMER ARMANDO MALTE ESCOBAR	NARIÑO-PUTUMAYO	GUACHUCAL
82	PAOLA ANDREA ROSERO VALLEJO	NARIÑO-PUTUMAYO	IPIALES
83	JUDITH DUARTE DURAN	SANTANDERES	SAN GIL
84	KAROL DANIELA MORILLO FONSECA	SANTANDERES	BUCARAMANGA
85	ROSALBA CHACÓN PARDO	SANTANDERES	CIMITARRA
86	WINDY CAROLINA CACERES GARCÍA	SANTANDERES	OCAÑA
87	INGRID ROCÍO MENDOZA GONZÁLEZ	SANTANDERES	BARRANCABERMEJA
88	MAIRA ALEJANDRA GUEVARA CARRASCAL	SANTANDERES	SUR DE BOLÍVAR (AGUACHICA)
89	SAYRA CATHALINA MANCIPE GUTIERREZ	SANTANDERES	CUCUTA
90	LEIDY YURLEY DIAZ AFANADOR	SANTANDERES	SOCORRO
91	YAMILE PACHECO PENAGOS	TOLIMA-HUILA	PURIFICACIÓN
92	EDELMIRA SUAREZ MONROY	TOLIMA-HUILA	IBAGUÉ
93	PERLA JASMIN CUEVAS LEAL	TOLIMA-HUILA	NEIVA
94	RUBÉN DARÍO POVEDA TORRES	TOLIMA-HUILA	GARZÓN

3. CAPACITACIÓN

En línea con lo establecido en el estándar 5.1.2 de la Resolución 0312 de 2019, que establece que la brigada debe estar conformada, capacitada y dotada, para el año 2023 la brigada de emergencia recibió las siguientes capacitaciones:

- **Funciones y responsabilidades de la brigada:** capacitación dirigida a específicamente a los brigadistas de nivel regional, esta jornada se realizó los días 25 y 27 de abril de 2023 y contó con la participación de 88 brigadistas.
- **Atención de emergencias -antes, durante y después:** dirigida a los brigadistas y todo el personal con el fin de dar a conocer las acciones a seguir para actuar eficazmente ante cualquier tipo de amenaza o desastre en entornos cotidianos a nivel familiar o laboral, se realizó el 15 de septiembre de 2023 y participaron 50 personas.
- **Funciones y responsabilidades de la brigada, traslado de pacientes:** dirigida a los brigadistas de nivel central para conocer técnicas para el traslado de pacientes. La jornada se realizó el 19 de septiembre de 2023 y contó con la participación de 14 personas.



- **Curso de 50 Horas del SG-SST:** dirigida a los brigadistas regionales, es el mecanismo de socialización de la importancia de las brigadas de emergencias en la organización. Este curso lo culminaron 60 brigadistas.

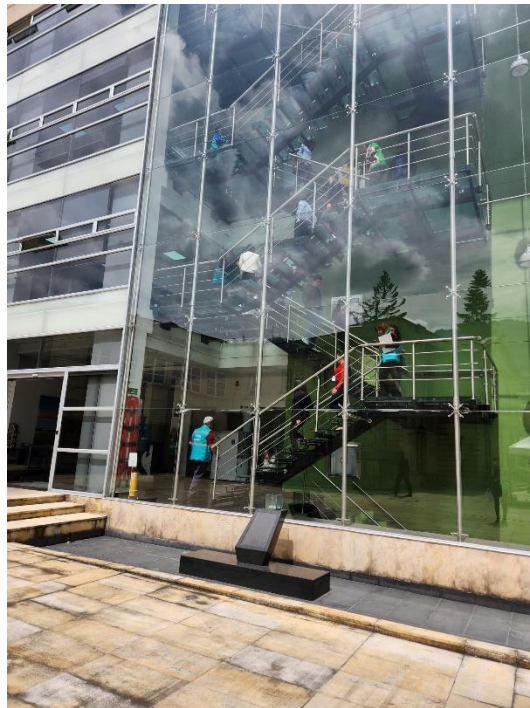
4. DOTACIÓN

En 2023 fueron dotados con chalecos distintivos los brigadistas en región, cuyo uso es permanente y exclusivo dentro de las instalaciones de FEDEGAN – FNG y debe conservarse en condiciones de higiene y limpieza.

5. SIMULACROS

Se participó activamente en el simulacro distrital de evacuación, el cual se desarrolló el martes 4 de octubre de 2023 a las 10:00 a.m., como ejercicio para:

- ✓ Fortalecer la capacidad respuesta del FNG.
- ✓ Probar la capacidad de los trabajadores para actuar antes, durante y después de una emergencia.
- ✓ Afianzar los aprendizajes en autoprotección, salida segura, identificación de punto de encuentro y toma de decisiones en emergencias.





6. PLAN DE TRABAJO

A continuación, se detalla el plan de trabajo para la brigada de emergencias en el año 2023 establecido desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, contemplando las siguientes actividades:

- ✓ Capacitación curso 50 horas SG-SST.
- ✓ Capacitación funciones y responsabilidades de la brigada.
- ✓ Capacitación contenido del Botiquín.
- ✓ Capacitación evacuación y plan de emergencias.
- ✓ Preparación de simulacro.

7. COMPROMISOS

Para el 2024, se estructurará un plan de trabajo que permita fortalecer y consolidar los conocimientos de los brigadistas, de otra parte, para el caso de nivel central, serán inscritos en pistas de entrenamiento aprovechando la oferta de formación de la ARL y se realizarán comités primarios con mayor frecuencia para establecer canales de comunicación activa y la actuación sincronizada del equipo de trabajo.

En cuanto al nivel regional, se validará con los diversos aliados estratégicos (ARL y Cajas de compensación) si cuentan con pistas de entrenamiento, para fortalecer los conocimientos y capacidades de la brigada, así mismo, los brigadistas de cada

proyecto local participarán en la construcción de los planes de emergencia de su sitio de trabajo.

En virtud de lo anterior, se firma a los quince (15) días del mes de diciembre de 2023.



ELIZABETH REYES CHANAGÁ

Jefe de Brigada – Responsable del SG-SST para el Fondo Nacional del Ganado.

FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO

COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

-COPASST-

RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA ALTA DIRECCIÓN POR CIERRE DE VIGENCIA

SEPTIEMBRE 2023

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:

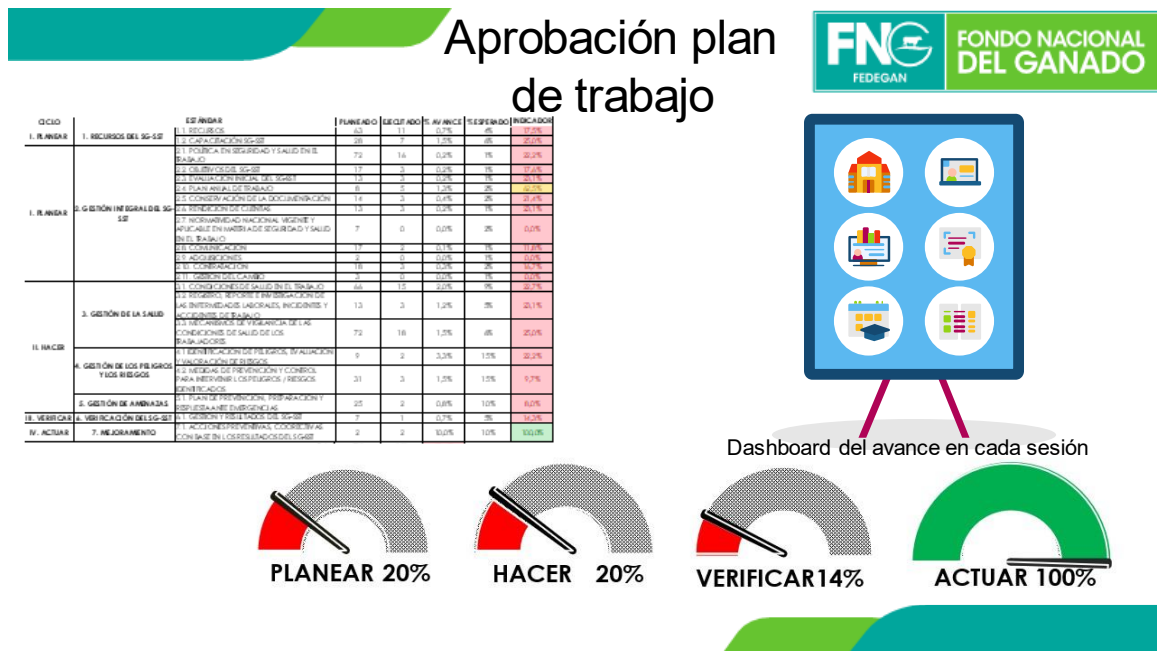
Representantes de los Trabajadores	Representantes de la Organización
Juliette Pinilla Vásquez	Jazmin Corredor Forero
Sandra Chacón Jiménez	Diana Ramos Merchán
Maria Cristina Capera Burgos	Teresita Isaza Dávila
Jhoana Rodríguez Santana	Oscar Cubillos Pedraza

3. RENDICIÓN DE CUENTAS DEL COPASST FEDEGÁN – FNG PARA LA VIGENCIA 2023

Desde su conformación, el comité ha procurado 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 marzo, se realizó 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.
El proceso de divulgación se realiza de manera permanente mediante la publicación de una pieza audiovisual por los medios de comunicación interna, a fin de mantener informadas a 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 26 de septiembre, 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 COPASST realizó la aprobación del plan de capacitación para el año 2023, 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, para esta vigencia el enfoque fue Salud Mental, Emergencias y Estilos de Vida y Trabajo Saludable.
Así mismo, el Comité, en cumplimiento de sus funciones, acompañó los procesos de capacitación, inducción y reinducción a los integrantes de la organización durante el año 2023, en aras de fortalecer el conocimiento de la institucionalidad, llevándose a cabo las siguientes actividades:

- 4 sesiones de Reinducción para cubrir la totalidad del personal del FNG.
- 35 actividades de capacitación.
- El Comité conoció en el mes de marzo de 2023 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 marzo y abril 2023

- En el mes de julio de 2023 se realizó una inspección de seguridad junto con seguridad y salud en el trabajo, en la que se encontraron varios hallazgos que ya fueron remitidos a las áreas responsables de subsanarlos.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INFORME CONSOLIDADO DE INSPECCIONES PLANEADAS

ESCALA DE VALORES PARA CALIFICACIÓN DE CONDICIONES SUBESTÁNDAR									
CLASE	POTENCIAL DE PÉRDIDA DE LAS CONDICIONES ACTO SUBESTÁNDAR IDENTIFICADO				GRADO DE ACCIÓN				
A	Podría ocasionar la muerte, incapacidad permanente o pérdida de alguna parte del cuerpo o daño de considerable valor.				Inmediatamente (1 a 5 días)				
B	Podría ocasionar una lesión o enfermedad grave con una incapacidad temporal o daño a la propiedad menor.				Prontamente (8 a 15 días)				
C	Podría ocasionar lesiones menores incapacitantes, enfermedad leve o daño menor.				Posterior (Mayor de 15 días)				

INSPECCIONES REALIZADAS									
N°	Fecha	Área / Dependencia	Valor	Descripción del hallazgo	Registro Fotográfico	Acciones Sugeridas	Responsable ejecución	Acciones Ejecutadas	Estado
5	12-jul-2023	Recaudos y Cartera	B	1. Se observa que la baranda que da al ventanal se encuentra floja.		1. asegurar la baranda a fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia de un accidente.	1. Subdirección de Finanzas y Adquisiciones		Abierta
6	12-jul-2023	Auditoría Interna	B	1. Se evidencian gran cantidad de artículos que no corresponden a la labor de la funcionaria generando carga visual.		1. Implementar medidas de orden y aseo, para tener un buen ambiente de trabajo.	1. Los Colaboradores deberán aplicar periódicamente jornadas de orden y aseo. 2. Profesional SG-SST		Abierta

Recuperado de: Informe de Inspecciones Planeadas

Estado a 2023

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 diciembre de 2022 cumplimiento satisfactoriamente con un 100%

FASES SG-SST

MANUAL



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

Herramienta para la evaluación según la Resolución 0312 de 2019. Versión VI 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	21/12/2022	Responsable empresa de la autoevaluación	Estándares mínimos que aplican
Razón Social	FONDO NACIONAL DEL GANADO	YULIANA ZAMBRANO	Resolución 0312/2019, Art 16
N.I.T.	860.008.068	Cargo	No. de ítems a evaluar 60
U. de Prod. Agropecuaria?	NO	PROFESIONAL EN SST	
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

8 Evaluaciones realizadas				PLAN DE MEJORAMIENTO			
Reg #	Fecha autoevaluación	Empresa	Resultado Estándares	Resultado (% Ítems aplicables)	Registrado	# Actividades de mejora	% Avance
1	24/jul/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	24,0	24,0	SI	44	0,0%
2	12/sep/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	34,5	34,5	SI	37	0,0%
3	18/nov/2019	FONDO NACIONAL DEL GANADO	66,8	66,8	SI	21	0,0%
4	2/jul/2020	FONDO NACIONAL DEL GANADO	90,5	90,5	SI	6	33,3%
5	3/feb/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	93,0	93,0	SI	4	0,0%
6	22/sep/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	100,0	100,0	No		
7	13/dic/2021	FONDO NACIONAL DEL GANADO	100,0	100,0	No		
8	21/dic/2022	FONDO NACIONAL DEL GANADO	100,0	100,0	No		

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Compañía de Seguros de Vida S.A.

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

Uno de los objetivos del Comité es apoyar la operación de Seguridad y Salud en el Trabajo en el cumplimiento de gestión, el cual buscará mantener el 100% para el año 2023.

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 promoción y vigilancia en temas de seguridad y salud en el trabajo en las siguientes fechas:

Año 2023

- 17 de enero de 2023
- 10 de febrero de 2023
- 26 de abril de 2023
- 19 de mayo de 2023
- 27 de junio de 2023
- 4 de agosto de 2023
- 26 de septiembre de 2023

En las sesiones del 26 de abril y del 26 de septiembre fueron socializadas las gestiones de dos periodos, es decir, en abril también se informó sobre la gestión de marzo y en septiembre fue socializada la gestión de agosto.

El presente informe se firma en la ciudad de Bogotá D.C., el día 26 de septiembre de 2023.

Jazmin Corredor F.
JAZMIN CORREDOR
Presidente
COPASST
C.C. 53.134.742

Sandra Chacón
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 POR CIERRE DE
VIGENCIA**

BOGOTA, D. C., 2023

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 del Fondo Nacional del Ganado, 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 grupo de vigilancia que tiene por objeto adelantar y proponer medidas preventivas y correctivas encaminadas a construir un adecuado ambiente laboral, fomentar relaciones positivas entre los trabajadores y contribuir a la protección contra los riesgos psicosociales que afecten la salud. Su conformación está orientada a contar con la participación de representantes del empleador y de los empleados, estos últimos elegidos democráticamente mediante votación de manera que ambas partes puedan desarrollar una participación equitativa, fomentando la sana convivencia y solución de conductas que puedan constituirse como posible acoso laboral, promoviendo el bienestar mental y el respeto a la dignidad de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la entidad.

En la actualidad el comité se encuentra integrado por los siguientes empleados:

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

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

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

- Camilo Andrés Sandoval Rodríguez
- Adriana Chavarro Casas
- Leonardo José Montejó Pacheco
- Laura Melissa Hernández Quiroz

3. GESTIÓN EFECTUADA EN EL AÑO 2023

La ley 1010 de 2006 contempla la adopción de medidas correctivas, preventivas y sancionatorias para que todo tipo de desigualdad, agresión, maltrato y abuso no se llegue a presentar bajo el contexto de una relación laboral, promoviendo el bienestar físico y mental de los individuos partiendo que todos somos seres humanos con igualdad de derecho.

Según lo reglamentado en la resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012 la cual modifica parcialmente la primera, el Comité de Convivencia Laboral es una de las estrategias obligatorias que adoptan las instituciones para impulsar el bienestar laboral que tiene como finalidad promover y proteger a los trabajadores frente a posibles riesgos psicosociales que puedan afectar la salud en el desarrollo de las actividades laborales, intervenir en la solución de conflictos promoviendo relaciones positivas y prevenir las conductas que puedan considerarse como acoso laboral.

Dando cumplimiento con la normatividad el Fondo Nacional del Ganado realizó la elección y conformación del Comité de Convivencia Laboral con vigencia 06 de octubre del 2021 al 06 de octubre del 2023 el cual remite el informe anual a la alta dirección teniendo en cuenta las actividades ejecutadas en el año 2023.

3.1. REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

De acuerdo con el artículo 9 de la resolución 1356 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cuatro (4) veces al año y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

En el transcurso del año 2023 se realizaron tres (3) sesiones ordinarias desarrolladas en el mes de abril, junio y septiembre

- Primera sesión - abril/2023: Por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo se socializó con el Comité de Convivencia Laboral, la medición de clima laboral y los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, así mismo, el plan de trabajo frente al programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, siendo este una medida preventiva para minimizar los riesgos que afecten de manera positiva o negativa la salud de los trabajadores a nivel físico, emocional y social. Se socializa la política de desconexión laboral, definida como el derecho que tienen los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto por cualquier medio o herramienta tecnológica para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral en horarios fuera de las jornadas laborales, ni en sus licencias, vacaciones o descansos. Finalmente, se analiza la designación de un nuevo representante, teniendo en cuenta la renuncia al cargo de la señora Mildreth Cecilia Ariza Obando, concluyendo que el señor Camilo Andrés Sandoval Rodríguez, profesional III de Enlace Regional, es la persona idónea para cumplir con este rol en el Comité. Se analizaron las estadísticas de quejas identificando que a la fecha no se han presentado.

INTRALABORAL

DOMINIO	DIMENSIÓN	SIN O BAJO RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO Y MUY ALTO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo	59,40%	21,50%	19,10%
	Relaciones sociales en el trabajo	64,50%	17,30%	18,20%
	Retroalimentación del desempeño	67,90%	15,20%	17,00%
	Relación con colaboradores (subordinados)	72,30%	8,20%	19,50%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		63,30%	16,10%	20,60%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	68,2%	13,0%	18,8%
	Capacitación	73,0%	12,7%	14,2%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	56,4%	16,1%	27,6%
	Participación y manejo del cambio	62,7%	15,2%	22,1%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	55,8%	22,1%	22,1%
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	64,5%	19,1%	16,4%
DEMANDAS DE TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	68,2%	16,4%	15,5%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	52,3%	16,4%	31,4%
	Consistencia de rol	64,5%	17,7%	17,7%
	Demandas emocionales	55,8%	24,5%	19,7%
	Demandas de la jornada de trabajo	43,9%	21,2%	34,8%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	36,4%	22,1%	41,5%
	Demandas cuantitativas	50,6%	23,9%	25,5%
	Demandas de carga Mental	53,6%	23,6%	22,7%
RECOMPENSAS	DEMANDAS SOBRE EL TRABAJO	55,5%	19,7%	24,8%
	Reconocimiento y compensación	61,8%	18,5%	19,7%
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	79,1%	9,4%	11,5%
RECOMPENSAS		65,8%	17,0%	17,3%

EXTRALABORAL

DOMINIO	DIMENSIÓN	SIN O BAJO RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO Y MUY ALTO
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo	54,8%	21,2%	23,9%
	Relaciones familiares	92,7%	3,9%	3,3%
	Comunicación y relaciones interpersonales	61,2%	14,2%	24,5%
	Situación económica del grupo familiar	55,2%	20,6%	24,2%
	Características de la vivienda y de su entorno	53,3%	12,1%	34,5%
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	57,0%	14,2%	28,8%
	Desplazamiento vivienda -trabajo-vivienda	48,8%	17,0%	34,2%
	EXTRALABORAL	53,0%	18,5%	28,5%

ESTRÉS

DOMINIO	DIMENSIÓN	SIN O BAJO RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO Y MUY ALTO
AREA DE ESTRÉS	Nivel de estrés	50,3%	16,1%	33,6%

- Segunda sesión - junio/2023: Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, le dan la bienvenida al nuevo integrante del equipo de trabajo, señor Camilo Andrés Sandoval Rodríguez, quien fue elegido Presidente del Comité. Así mismo, se recordó a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral cuáles son sus funciones y responsabilidades como medida preventiva de acoso laboral contribuyendo a proteger la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, se resaltó la normatividad vigente en Colombia como la ley 1010 de 2006, 2646 de 2008, resolución 652 de 2012, resolución 1356 de 2012, resolución 4927 de 2016. Se analizaron las estadísticas de quejas identificando que a la fecha no se han presentado.



Socialización de gestión
del comité para
empalme

Informe trimestral: a la
fecha no se han
presentado quejas

Publicación de pieza
para hablar del comité

Programación de reunión
final para construcción
de informe para la alta
dirección

- Tercera sesión - septiembre/2023: se comenta con el Comité que en la reinducción de este año fueron divulgadas con toda la organización las políticas de convivencia y desconexión laboral, que definen el compromiso del Fondo Nacional del Ganado en fomentar el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten la vida laboral, el respeto y promoción de los valores de la organización, así como la protección a la intimidad, honra, salud mental, libertad de las personas en el trabajo y la promoción del bienestar de sus empleados a través del goce efectivo de los tiempos de descanso, licencias, permisos o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Así mismo, se comparte con el Comité la gestión en riesgo psicosocial definida por retroalimentación de resultados de clima y riesgo psicosocial, para luego estructurar sesiones de intervención, todo esto con apoyo de la ARL. De otra parte, se socializan las capacitaciones desarrolladas durante el año 2023 asociadas a salud mental e intervención en riesgo psicosocial:
- Comunicación asertiva: Reconocimiento de las habilidades de relacionamiento, comunicación no violenta, mecanismos para comunicar adecuadamente sin entrar en conflicto.

- Trabajo en equipo: Identificación a través de la metodología DISC de los elementos que componen los equipos de trabajo y cuyas características permiten potenciar las habilidades de cada miembro.
- Manejo de estrés: Proporción de herramientas para aumentar la capacidad individual de manejo y control frente a situaciones de estrés y presión, sin perder la efectividad.
- Resolución de conflictos: Identificación del conflicto y presentación de diversas técnicas para solucionarlos.
- Manejo del tiempo libre: Herramientas para buscar y gestionar el tiempo libre.
- Habilidades profesionales: capacitación presencial enfocada en el fortalecimiento de los equipos de trabajo.

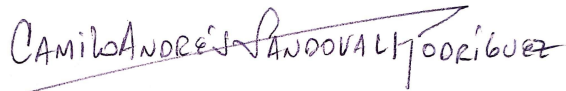
Finalmente se socializan con el Comité las actualizaciones normativas y las auditorías de control que iniciarán en el año 2024 por parte del Ministerio de Trabajo.



4. QUEJAS PRESENTADAS POR LOS TRABAJADORES

En el transcurso del año 2023 ante el Comité de Convivencia Laboral no se presentaron quejas por conductas que pudieran considerarse situaciones de acoso laboral al interior del Fondo Nacional del Ganado.

El presente informe se firma en la ciudad de Bogotá D.C., el día 28 de septiembre de 2023.



**CAMILO ANDRÉS SANDOVAL
RODRÍGUEZ**
Presidente
Comité de Convivencia Laboral



ADRIANA CHAVARRO CASAS
Secretaria
Comité de Convivencia Laboral