

**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  
2022**

## Contenido

1. OBJETIVO .....	4
2. ALCANCE.....	4
3. MARCO NORMATIVO .....	4
4. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	5
4.1. PROMOCIÓN DE LA SALUD.....	5
4.2. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DEL RIESGO.....	8
4.3. ASIGNACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y FINANCIEROS.....	9
4.4. GRUPOS DE INTERÉS .....	10
5. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL SG-SST .....	11
6. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL.....	13
7. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS.....	16
8. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD Y DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS.....	16
9. INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA.....	17
9.1 FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD .....	18
9.2 SEVERIDAD DE LA ACCIDENTALIDAD.....	18
9.3 PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES .....	19
9.4 PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL .....	19
9.5 INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL.....	19
9.6 AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA.....	19
9.7 ACCIDENTALIDAD PRESENTE EN CICLOS DE VACUNACIÓN .....	19
10. AUDITORIA INTERNA.....	20
11. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS.....	21
12. RECOMENDACIONES.....	22

## INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST ejecutado en la vigencia del año 2022 se enfocó en preservar, mantener y mejorar la salud de los trabajadores del Fondo Nacional del Ganado con el propósito de generar una cultura de seguridad y autocuidado, en el marco de la normatividad vigente en la Resolución 1072 de 2015, en cuanto a los lineamientos para la planeación, ejecución, verificación y actuación para la ejecución de las actividades de prevención de enfermedades, investigación de accidentes y mitigación de los riesgos de los empleados dentro de los ambientes de trabajo.

A continuación, se presentan los resultados de la implementación del SG-SST a la alta dirección con el objeto de dar a conocer el grado de cumplimiento con la política y objetivos, implementación, desempeño y las acciones necesarias que aportan a la mejora continua.

## 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 SG-SST 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 SG-SST en el Trabajo del Fondo Nacional del Ganado durante el 2022.

## 3. MARCO NORMATIVO

Norma	Disposición
Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo del contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades, para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de factores de riesgo psicosocial.
Resolución 1562 de 2012	Por la cual se define la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas y privadas.
Decreto 1072 de 2015	Por la cual se expide el decreto único reglamentario en el sector trabajo – Capitulo 6. Define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del SG.SST
Decreto 1072 de 2015 en su Art 2.2.4.6.25	Por el cual la empresa debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG.SST

#### 4. 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 se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- ✓ Promoción de la salud
- ✓ Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como la determinación de los respectivos controles
- ✓ 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
- ✓ Grupos de Interés

##### 4.1. PROMOCIÓN DE LA SALUD

En el 2022 se revisó la Política de Control y Prevención al Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas a fin de promover y fomentar el bienestar de los empleados y contratistas, para mejorar el ambiente laboral, los hábitos y estilos de vida saludables. La política fue socializada mediante las actividades de inducción y reinducción.



Inducción	Reinducción
Alcance: 121 personas	Alcance: 322 personas

- El reglamento de higiene y seguridad permite informar a los empleados sobre las condiciones de trabajo reales en las que desempeña su labor y asegura la protección por parte de la empresa al establecer elementos de compromiso en el cumplimiento de los requerimientos definidos por el gobierno nacional en la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, el reglamento fue socializado mediante actividades de inducción y reinducción con un alcance de 443 personas.



- En la ejecución del programa de estilos de vida saludables, el cual se articula junto al 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 y la caja de compensación familiar Cafam, en los cuales se brindó a los empleados herramientas para sentirse sanos, productivos y motivados.

Las actividades ejecutadas fueron:

- ✓ Rumba
- ✓ Yoga
- ✓ Aeróbicos
- ✓ Zumba

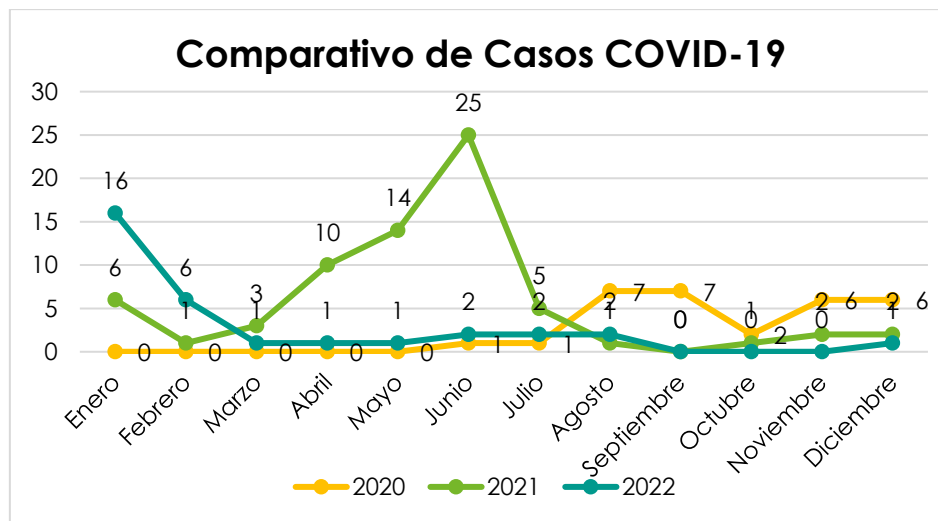


Cobertura	Nivel de satisfacción
427 personas	4.8

- Se continuaron las actividades de prevención de contagio por SARS-COV-2, entre ellas:
  - Ajuste al protocolo de bioseguridad de acuerdo con la Resolución 0682 del 29 de abril del 2022
  - Difusión de piezas publicitarias de prevención y autocuidado
  - Programación de jornadas y horarios de alternancia en el nivel central
  - Promoción de acciones de autocuidado como completar el esquema de vacunación, lavado de manos y uso de tapabocas.

Al cierre del 2022, el reporte de casos corresponde a 18.

CONSOLIDADO VACUNACIÓN COVID-19 AÑO 2022					
STATUS DE VACUNACIÓN	Edad				Total general
	Menor de 25 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 39 años	Igual o mayor a 40 años	
<b>CENTRAL</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>69</b>	<b>147</b>
Primera Dosis	6	2		4	12
Primera y Segunda Dosis	9	20	11	52	92
Vacuna de Única Dosis	2	9	6	12	29
Ninguna Dosis	1	2		1	4
Sin Contestar	9	1			10
<b>REGIONAL</b>	<b>12</b>	<b>73</b>	<b>49</b>	<b>121</b>	<b>255</b>
Primera Dosis	2	6	6	3	17
Primera y Segunda Dosis		39	27	101	167
Vacuna de Única Dosis	3	20	15	13	51
Ninguna Dosis	1	6		2	9
Sin Contestar	6	2	1	2	11
<b>Total general</b>	<b>39</b>	<b>107</b>	<b>66</b>	<b>190</b>	<b>402</b>



#### 4.2. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DEL RIESGO

La matriz para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos es una herramienta que permite identificar y valorar los riesgos presentes en una organización reflejando de una manera clara aspectos que podrían causar daño a los empleados y cuáles serían las medidas o acciones que se deben tomar para evitar que estos se presenten.

Para el 2022 se realizó la actualización de la matriz de peligros identificando los riesgos con porcentaje alto y muy alto frente a los cuáles se definieron programas de promoción, prevención, control y capacitación para minimizar o eliminar las causas que pueden originarlos.

Los riesgos críticos para el Fondo Nacional del Ganado son:

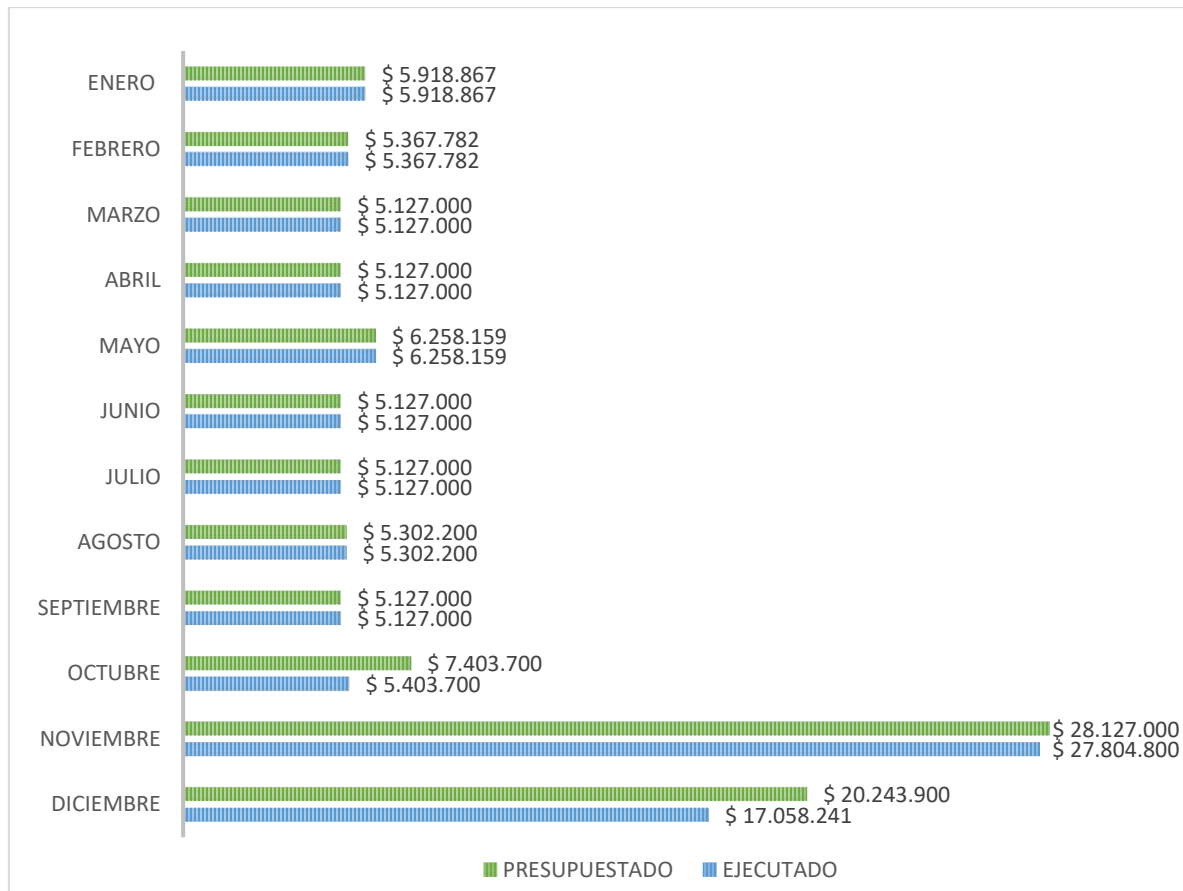
- ✓ Biomecánico
- ✓ Psicosocial
- ✓ Condiciones de seguridad

Riesgo	Programa	Actividades realizadas	Participantes
<b>Biomecánico</b>	Programa de vigilancia epidemiológica desordenes musculo esqueléticos	Capacitación Muévete pausas activas	234
		Capacitación higiene postural: ergo-espalda	303
		Seguimiento a casos	8
		Exámenes médicos ocupacionales énfasis osteomuscular	252
<b>Psicosocial</b>	Evaluación riesgo intralaboral, extralaboral y estrés	Aplicación batería riesgo psicosocial	330
		Capacitación gestión eficaz del tiempo	314
		Capacitación política de trabajo flexible	108
		Actividades de bienestar	427
<b>Condiciones de seguridad</b>	Plan de seguridad vial	Desde la subdirección de Gestión Humana se continúa revisando documentación como; SOAT, tecnomecanica y seguro todo riesgo de vehículos propios de algunos empleados que los utilizan para para sus actividades misionales.	108
		Se realizaron exámenes médicos ocupacionales que incluyeron audiometría, visiometría y psicosenométricos a profesionales y coordinadores con disposición de vehículos.	95

#### 4.3. ASIGNACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y FINANCIEROS

Para el plan de trabajo en el 2022 se asignó un presupuesto de \$104.100.000, logrando al cierre del año el desarrollo del 100% de las actividades con una ejecución presupuestal del 96%, lo que representa un ahorro frente a la proyección realizada. La ejecución correspondió a las siguientes actividades:

<b>Recurso humano</b>	Contratación de profesional especialista en salud ocupacional	\$ 58.447.800
<b>Recurso físico</b>	Compra implementos de Botiquín, mantenimiento o compra de extintores	\$2.556.867
	Programa de salud; exámenes de ingreso, periódicos y egreso	\$28.343.482
	Aplicación batería riesgo psicosocial	\$7.973.000
	Desinfección de oficinas	\$1.427.600
<b>TOTAL EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO</b>		<b>\$98.748.749</b>



#### 4.4. GRUPOS DE INTERÉS

El SG-SST cuenta con tres (3) grupos de interés que acompañan y son garantes de la ejecución de los programas y el cumplimiento de la normatividad aplicable:

#### COPASST

Para el 2022 ejecuto las siguientes actividades:

- ✓ Reuniones periódicas bimensuales.
- ✓ Acompañamiento en la investigación de un (1) incidente y un (1) accidentes de trabajo.
  - ✓ Acompañamiento en el proceso de inducción y reinducción.
  - ✓ Participo y acompaño en la jornada de simulacro distrital.

### **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

- ✓ Cumplimiento de las reuniones reglamentarias para tratar:
  - Ley 2191 de 2022 ley de desconexión laboral.
  - Resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgo psicosocial.
  - Refuerzo de funciones y responsabilidades comité de convivencia laboral.

**No se recibieron quejas por posibles conductas de acoso laboral.**

### **BRIGADA DE EMERGENCIA**

- ✓ Capacitación en primeros auxilios, atención de emergencias (antes, durante y después) atención de emergencias (RCP\*OVACE).
- ✓ Participación en el simulacro distrital de evacuación el día 4 de octubre de 2022 a las 10:30 a.m.
- ✓ Inspecciones botiquín y extintores ubicados en el 2, 3 y 4 piso nivel central.

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

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

**Anexo 3:** Informe de Rendición de cuentas Brigada de emergencias.

## **5. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL SG-SST**

Los objetivos del SG-SST buscan definir las metas que el Fondo Nacional del Ganado se plantea para preservar, mantener y mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo, así como la salud individual y colectiva de sus trabajadores.

El alcance logrado durante 2022 corresponde a:

NOMBRE	FORMULA INDICADOR	META 2022	CUMPLIMIENTO 2022	DETALLE
Asignación y cumplimiento de recursos para la definición e Implementación del SG SST	(Recursos financieros utilizados / Recursos asignados) x 100%	100%	96%	Se realizaron el 100% de las actividades previstas en el presupuesto, logrando un ahorro del 4% en los costos estimados.
Matrices para la Identificación de Peligros, evaluación y Valoración de riesgos realizadas	(Total áreas con matriz IPEVR / Total de áreas) * 100%	100%	100%	Las diferentes áreas del Fondo Nacional del Ganado cuentan con la identificación de peligros, valoración del riesgos y determinación de controles administrativos.
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%	80%	76%	Se ejecutaron las actividades programadas en el 2022 enfocadas en acciones para prevenir los accidentes de tránsito en los empleados que tienen disposición vehicular, para el 2023 se tiene programado estructurar nuevamente el plan de seguridad vial de acuerdo con los cambios en la normatividad según la Resolución 40595/2022
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%	80%	80%	Se desarrollaron las actividades propuestas para el 2022 enfocadas en actividades de capacitación, seguimientos y cierre de casos de acuerdo con el tamizaje realizado en el 2021.
Ejecución Programa 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%	100%	100%	Las actividades del Programa Riesgo Psicosocial en el 2022 se ejecutaron de acuerdo con el plan de trabajo, entre las cuales se llevó a cabo la medición de los factores de riesgo psicosocial y a partir de los resultados se espera para 2023 el desarrollo de actividades enfocadas a promover la salud y bienestar emocional, principalmente en los factores identificados como generadores de riesgo.
Ejecución de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	(Total de Actividades del Programa implementadas / Total de Actividades del Programa) * 100	100%	91%	Las actividades de inducción, reinducción y sensibilización se ejecutaron al 100% quedando pendientes temas de formación específicos para la brigada de emergencia.
Cobertura de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	(Total de empleados con participación en el Programa / Total de empleados objeto) * 100	80%	81%	Se cumplió con la expectativa de participación en las actividades de formación.
Eficacia de Programa de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización	(Total de empleados con evaluación de Inducción, Reinducción, Capacitación y Sensibilización mayor a 70% / Total de empleados que participaron) * 100	90%	91%	Para el año 2022 se evidencia que existe una apropiación de conocimientos frente a las actividades de capacitación.

NOMBRE	FORMULA INDICADOR	META 2022	CUMPLIMIENTO 2022	DETALLE
Ejecución de actividades de bienestar laboral	$(\text{Total de Actividades Ejecutadas} / \text{Total de Actividades Programadas}) * 100$	90%	100%	En conjunto con la subdirección de Gestión Humana se desarrollaron las actividades programadas con el fin de promover hábitos saludables, autocuidado de la salud y gestión emocional.
Cobertura de actividades de bienestar laboral	$(\text{Total de empleados con que participaron} / \text{Total de empleados objeto}) * 100$	40%	72%	En general, la participación promedio en las actividades bienestar es de aproximadamente 80 empleados en cada una lo que corresponde a lo estimado para el año.
Participación de grupos de apoyo de SST	$(\text{Total de actividades ejecutadas por COPASST, Brigada, Comité de convivencia} / \text{Total de actividades programadas por los mismos}) * 100$	80%	80%	En el Fondo Nacional del Ganado se cuentan con tres grupos de apoyo compuesto por empleados de la organización los cuales atendieron y cumplieron las actividades programadas aportando a la implementación del SG-SST.
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	100%	100%	Se han definido las responsabilidades estableciendo los roles en términos de funciones, tareas y acciones esperadas garantizando la construcción colectiva del SG.SST.
Evaluación de requisitos Legales	Ejecución de Evaluación de Requisitos legales	90%	100%	Se revisaron y evaluaron los requisitos legales en materia ambiental y de seguridad y salud en el trabajo aplicables a la empresa.
Número de requisitos cumplidos del SG-SST	$(\text{No. de requisitos legales cumplidos} / \text{No. De requisitos legales aplicables}) * 100$	90%	90%	Se mantiene el cumplimiento de los 552 requisitos que debe atender la entidad en materia de riesgos laborales.
Capacitación general de preparación y respuesta ante emergencias y contingencias	$(\text{Total de empleados con participación en el Programa} / \text{Total de empleados objeto}) * 100$	75%	70%	En el transcurso del 2022 se llevaron a cabo tres (3) capacitaciones enfocadas a primeros auxilios y emergencias con una participación total de 518 empleados.
Ejecución de actividades de la Brigada Integral de Emergencias	$(\text{No. Actividades Ejecutadas} / \text{No. Actividades Programadas}) * 100$	80%	67%	Frente a las actividades programadas, quedaron pendientes las referentes a capacitación funciones y responsabilidades, comité de ayuda mutua, control prevención del fuego y contenido del botiquín las cuales se adelantarán en el 2023.

## 6. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL

El plan de trabajo anual incluye una estructura desglosada de actividades que buscan dar cumplimiento a lo establecidos en el artículo 2.24.6.8 de la resolución 1072, I para el 2022 se dio cumplimiento con el 96%

de ejecución del cronograma de actividades desarrolladas mensualmente y de forma consecutiva, de las 486 actividades planificadas se ejecutaron 466.

CICLO	ESTÁNDAR	PLANEADO	EJECUTADO	INDICADOR	
I. PLANEAR	1. RECURSOS DEL SG-SST	1.1. RECURSOS	43	43	100%
		1.2. CAPACITACIÓN SG-SST	50	50	100%
I. PLANEAR	2. GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST	2.1. POLÍTICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	76	76	100%
		2.2. OBJETIVOS DEL SG-SST	22	22	100%
		2.3. EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST	11	11	100%
		2.4. PLAN ANUAL DE TRABAJO	17	17	100%
		2.5. CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	5	5	100%
		2.6. RENDICIÓN DE CUENTAS	11	10	91%
		2.7. NORMATIVIDAD NACIONAL VIGENTE Y APLICABLE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4	4	100%
		2.8. COMUNICACIÓN	15	14	93%
		2.9. ADQUISICIONES	1	1	100%
		2.10. CONTRATACIÓN	6	6	100%
		2.11. GESTIÓN DEL CAMBIO	1	1	100%
II. HACER	3. GESTIÓN DE LA SALUD	3.1. CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO	75	75	100%
		3.2. REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	13	12	92%

CICLO	ESTÁNDAR		PLANEADO	EJECUTADO	INDICADOR
		3.3. MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES	72	72	100%
	4. GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y LOS RIESGOS	4.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS	5	3	60%
		4.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL PARA INTERVENIR LOS PELIGROS / RIESGOS IDENTIFICADOS	26	23	88%
	5. GESTIÓN DE AMENAZAS	5.1. PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	15	10	67%
III. VERIFICAR	6. VERIFICACIÓN DEL SG-SST	6.1. GESTIÓN Y RESULTADOS DEL SG-SST	11	10	91%
IV. ACTUAR	7. MEJORAMIENTO	7.1. ACCIONES PREVENTIVAS, COORECTIVAS CON BASE EN LOS RESULTADOS DEL SG-SST	2	2	100%
<b>Total</b>			486	466	96%

En general las actividades previstas en el plan operativo tuvieron un cumplimiento por encima del 90%, frente a los numerales de más bajo desempeño es importante comentar:

- 4.1. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS:** En este ítem, en consenso con la ARL Colmena se acordó implementar las actividades de manejo de residuos en el 2023 ya que por la emergencia nacional y sus restricciones finalizó el 30 de junio de 2022, y posterior a este periodo el Fondo Nacional del Ganado inicia un proceso de alternancia, por lo cual las actividades planeadas no iban a tener el impacto esperado.
- 5.1. PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS:** En relación con este ítem, las actividades programadas, quedaron pendientes las capacitaciones referentes a funciones y responsabilidades, comité de ayuda mutua, control prevención del fuego y contenido del botiquín las cuales se adelantarán en el 2023.

## 7. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Se generaron una serie de campañas y estrategias para asegurar los escenarios propicios de participación para todos los empleados, de planta, en misión y por contrato de aprendizaje, utilizando los mecanismos de comunicación con los que cuenta el Fondo Nacional del Ganado: correo electrónico, grupos de WhatsApp y plataforma Teams, respondiendo a la necesidad de cada empleado frente a sus horarios y agendas, para lograr así una mayor participación en las actividades.



## 8. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD Y DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

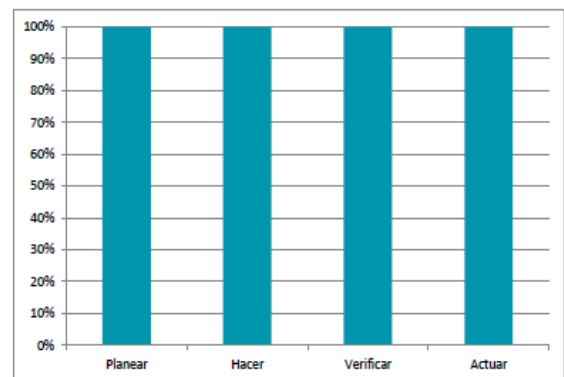
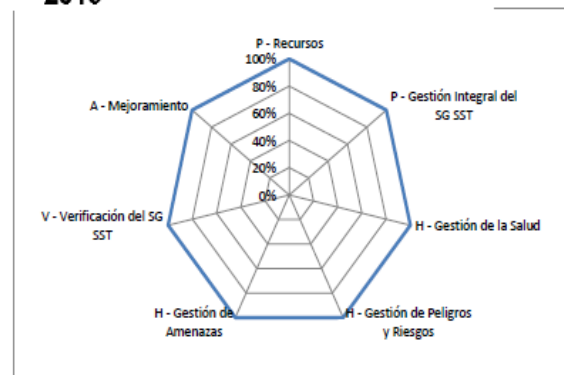
Respecto al cumplimiento de los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, que corresponde al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes mediante las cuales establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de 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 2022 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.

## EVALUACIÓN ESTANDARES MÍNIMOS RESOLUCION 0312 DE 2019

Empresa	FONDO NACIONAL DEL GANADO		
Fecha	21/12/2022		
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%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

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

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	



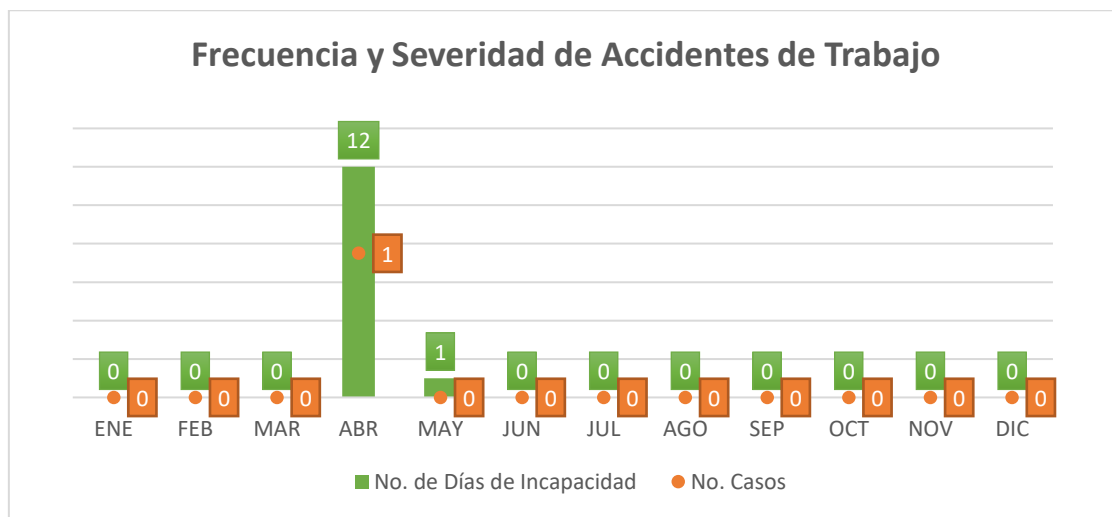
### 9. INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA

El artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019 define que la organización deberá llevar anualmente, a partir de la emisión de la referida 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.

En el año 2021 la información se analizaba mediante la plataforma llamada VISOR proporcionada por la ARL Colmena, la cual fue deshabilitada en 2022, por cuanto los datos fueron analizados mediante el procesamiento en hoja electrónica de acuerdo con los indicadores establecidos en la normatividad vigente.

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD
Frecuencia de accidentalidad	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Mensual
Severidad de accidentalidad	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$	Anual
Ausentismo por causa médica	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$	Mensual

## 9.1 FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD



Para el 2022 se presentó un (1) incidente y un (1) accidente de trabajo, a los cuales se les realizó las investigaciones respectivas en los tiempos establecidos en la normatividad, identificando los factores y causas que influyeron a la ocurrencia de los sucesos y se generaron medidas de prevención sensibilizando en la cultura de cuidado y en la identificación de condiciones que puedan ser inseguras.

## 9.2 SEVERIDAD DE LA ACCIDENTALIDAD

En el año 2022 se presentó un accidente de trabajo el cual generó 13 días de incapacidad temporal por trauma en tejidos blandos. Por cada 100 trabajadores del Fondo Nacional del Ganado se perdieron 4 días por accidente de trabajo.

### 9.3 PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES

En el año 2022 hubo cero (0) accidentes mortales.

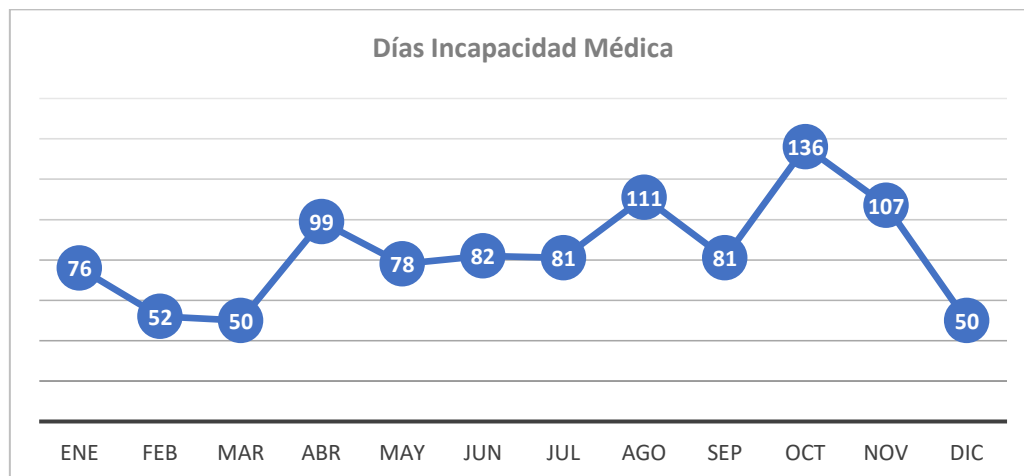
### 9.4 PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL

En este indicador se refleja que por cada 100 trabajadores existen cero (0) casos de enfermedad laboral.

### 9.5 INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL

En este indicador se refleja que por cada 100 trabajadores existen cero (0) casos de enfermedad laboral.

### 9.6 AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA



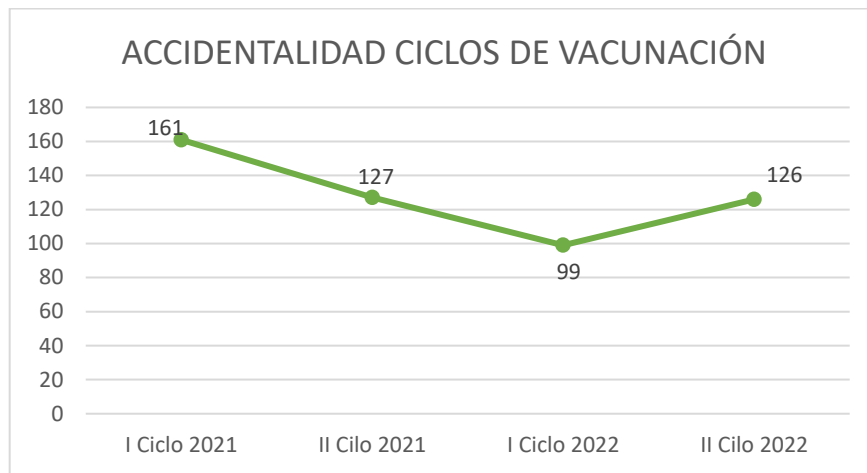
Se puede observar que para la vigencia 2022 se presentó un total de 931 días perdidos por causas médicas generadas por enfermedad general, cirugía general, contagio virus covid-19, entre otras.

### 9.7 ACCIDENTALIDAD PRESENTE EN CICLOS DE VACUNACIÓN

El Fondo Nacional del Ganado debe dar cumplimiento a la legislación nacional haciendo un seguimiento estricto a las estrategias reactivas que aplican en cada uno de los ciclos de vacunación las empresas de servicios temporales contratadas para su ejecución. Desde el SG-SST se realiza seguimiento y acompañamiento en la investigación de accidentes laborales, 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 el consolidado de los ciclos I y II del 2021 y 2022.



## 10. AUDITORIA INTERNA

Para determinar la eficacia del SG-SST y su cumplimiento con los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, durante el periodo 2022, la oficina de Planeación y Estudios Económicos, como responsable del Sistema Integrado de Gestión del Fondo Nacional del Ganado, realizó la auditoría interna del sistema, en la cual se identificó que no existen “no conformidades”, sin embargo, emitió observaciones sobre aspectos a mejorar:

FECHA	RECOMENDACIONES	ACCIÓN A SEGUIR
15/12/2022	Asegurar el cumplimiento de actividades del plan de trabajo anual, ya que el porcentaje de cumplimiento se calcula de acuerdo con número de actividades ejecutadas, lo cual puede cubrir los reales resultados y no afecta el porcentaje del cumplimiento del plan, así mismo	Para el año 2023 en conjunto con la subdirección de Gestión Humana, el COPASST y la ARL Colmena se realizará seguimiento a las actividades establecidas en el plan de trabajo a fin de establecer oportunamente estrategias para lograr su cumplimiento.

FECHA	RECOMENDACIONES	ACCIÓN A SEGUIR
	incluir a la alta dirección la justificación de actividades que no se ejecutaron.	
15/12/2022	Fortalecer y garantizar los resultados de las evaluaciones ambientales al COPASST.	En las reuniones de los grupos de apoyo de tendrá en cuenta incluir la información de resultados de las diferentes evaluaciones realizadas respecto a la identificación de amenazas, riesgos y vulnerabilidad de la organización.
15/12/2022	Conveniencia de la modificación o incluir la palabra política en declaración del compromiso organizacional ante la implementación del SG-SST que se encuentra en la página web, para que las partes interesadas tengan accesibilidad y claridad en la ubicación.	Junto con la ARL, la subdirección de Gestión Humana y la oficina de Planeación y Estudios Económicos, se revisará los parámetros para las publicaciones y contenidos del SG-SST en la página web de Fondo Nacional del Ganado.

## 11. CONCLUSIONES Y COMPROMISOS

- El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se ha implementado mediante la estructuración de un plan de trabajo anual, cuyo objetivo es la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales, con respectivo seguimiento y control dando cumplimiento a la resolución 1072 de 2015.
- En la vigencia 2022 se mantiene el cumplimiento en la implementación del SG-SST toda vez que en la evaluación se mantiene el 100% de cumplimiento de estándares mínimos exigidos por la Resolución 0312 de 2019 al igual que se mantiene el cumplimiento de los requisitos legales en materia de riesgos laborales.
- Una vez realizada la auditoria por parte de la oficina de Planeación y Estudios Económicos, 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 2023.
- Se continúa fortaleciendo la cultura de autocuidado donde los empleados logren el desarrollo de aquellas prácticas a realizar de manera cotidiana con el fin de proteger y preservar su salud, asumiendo comportamientos que promuevan su bienestar.

- Se realizaron las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar posibles alteraciones en la salud los empelados ocasionadas por su labor o detectar enfermedades de origen común para establecer un manejo preventivo.
- Se realizó la evaluación de riesgo psicosocial identificando los factores provenientes de las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo, el estilo y calidad de vida del empleado y las características individuales, con el fin de establecer actuaciones de mejora respecto a los riesgos detectados.

## **12. RECOMENDACIONES**

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.
- ✓ 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.
- ✓ Reforzar las actividades de capacitación del COPASST respecto a 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.
- ✓ 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.
- ✓ Cumplir con la actualización del plan estratégico de seguridad vial de acuerdo con la nueva normatividad definida en la Resolución 40595 de 2022.

## **ANEXOS**

**Anexo 1.** Informe de gestión Comité Paritario en seguridad y salud en el trabajo.

**Anexo 2.** Informe de gestión Comité de Convivencia Laboral.

**Anexo 4.** Informe de gestión Brigada de emergencias.

**FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

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

**-COPASST-**

**RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA ALTA DIRECCIÓN**

**2022**

## **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

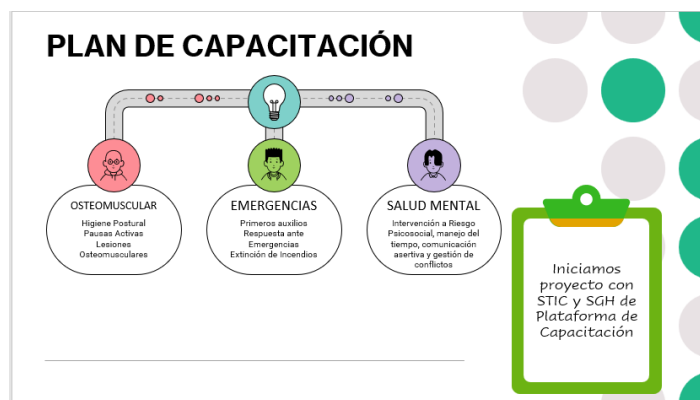
## Representantes de la Organización

- Jazmin Corredor Forero
- Diana Ramos Merchán
- Teresita Isaza Dávila
- Oscar Cubillos Pedraza

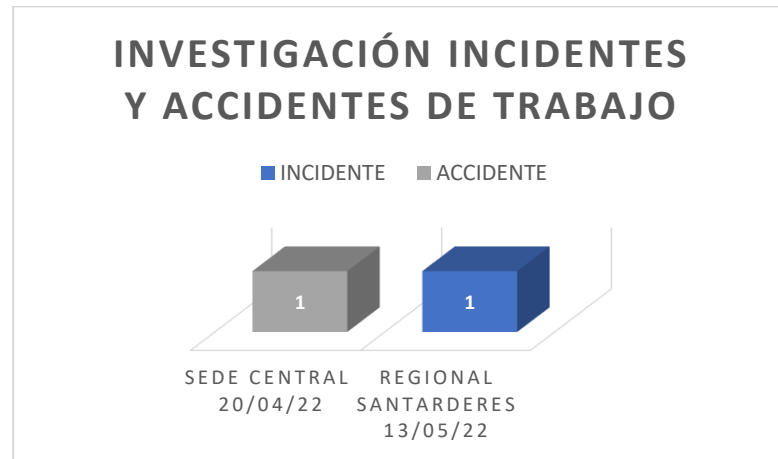
### 3. RENDICIÓN DE CUENTAS DEL COPASST FEDEGÁN – FNG PARA LA VIGENCIA 2022

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:

- Realización de reuniones bimensuales de seguimiento entendiendo la dinámica operacional que actualmente presenta la organización, y en caso de ser requerido, atención de convocatorias extraordinarias.
- Construcción del plan anual de capacitación, donde se abordaron temas como las frecuencias de la formación e intensidad temática, donde se sugirió que dichas capacitaciones se realizaran bimestrales y los ejes temáticos de formación propuestos fueron; emergencias, ergonomía y salud mental.



- Acompañamiento en las investigaciones de incidentes / accidentes de trabajo:



- Accidente de trabajo presentado en la sede central el día 08 de junio de 2022 donde se realizan recomendaciones frente a medidas de intervención como:
  - Espacio para disposición de sombrillas cuando hay temporada de lluvia.
  - Contar con tapetes alternos.
  - Aumentar las frecuencias para la realización del secado de los pisos e instalación de señalización ante la presencia de lluvia.
  - Socializar lección aprendida en la reinducción 2022.
- Incidente de trabajo presentado el 13 de mayo de 2022 en la regional Santanderes, proyecto local Bucaramanga, donde se realizan recomendaciones frente a medidas de intervención como:
  - Socializar lección aprendida en la reinducción.
  - Generar reunión con enlace regional contextualizando sobre el evento y socializando medidas correctivas efectuadas por parte de la coordinación regional Santander.

- Revisar que al guardar las jeringas entregadas por los vacunadores no queden residuos de agua.
  - Al organizar la dotación que se entrega al personal, todos los funcionarios que estén colaborando, utilizar los siguientes elementos de protección personal: Tapabocas, guantes y gafas.
  - No recibir personas en el sitio de alistamiento de la dotación mientras se manipulen jeringas y demás insumos.
- Elección de un nuevo integrante por parte de la alta dirección de la entidad, a partir de la renuncia en junio de Daniel Tibaquirá. Es designada por el Dr. Jaime Rafael Daza Almendarez a Jazmin Corredor Forero, mediante memorando SG-465-2022 del 19 de agosto de 2022 como representante por parte del empleador ante el Comité.



- El Comité, en cumplimiento de sus funciones, acompañó los procesos de capacitación, inducción y reinducción a los integrantes de la organización durante el año 2022, en aras de fortalecer el conocimiento de la institucionalidad, llevándose a cabo las siguientes actividades:
  - Reinducciones: 332 empleados.
  - Higiene Postural: Ergoespalda: 303 empleados.
  - Lanzamiento Muévete: Capacitación en Pausas Activas: 234 empleados.
  - Emergencias - Antes durante y después: 252 empleados.

- En cumplimiento de sus funciones, el COPASST acompañó los procesos evacuación ante emergencias de funcionarios del edificio central, durante la jornada de simulacro nacional ejecutado el día 04 de octubre de 2022.



- Teniendo en cuenta el incremento de casos Covid-19 para el mes de noviembre el COPASST continuar con el fortalecimiento de los procesos prevención y de autocuidado frente al contagio al interior de las diferentes áreas, tanto a nivel central como regional.



## Participación

El COPASST, de conformidad con la normatividad aplicable vigente, desde su conformación y reelección ha realizado reuniones periódicas de carácter bimensual donde se abordan los temas concernientes a promoción y vigilancia en temas de seguridad y salud en el trabajo en las siguientes fechas:

- 03 de febrero de 2022
- 24 de marzo de 2022
- 19 de mayo de 2022
- 07 de julio de 2022
- 25 de octubre de 2022
- 07 de diciembre de 2022

*Jazmin Corredor F.*

**JAZMIN CORREDOR**  
Presidente  
COPASST  
C.C. 53134742

*Sandra Chacón*

**SANDRA CHACÓN JIMÉNEZ**  
Secretaria  
COPASST  
C.C. 51.889.512

**FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

**INFORME DE GESTIÓN 2022  
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

**BOGOTA, D. C., 2022**

## **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 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:**

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

**3. GESTIÓN EFECTUADA EN EL AÑO 2022**

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 562 de 2012 y la resolución 1356 de 20012 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 a 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 2021 al 06 de octubre 2023 el cual remite el informe anual a la alta dirección teniendo en cuenta las actividades ejecutadas en el año 2022.

### 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 2022 se realizaron cuatro (4) sesiones ordinarias desarrolladas en el mes de marzo, agosto y diciembre.

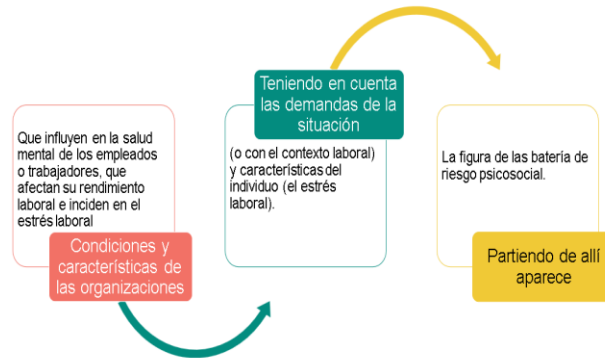
- Primera sesión - marzo/2022: Por parte del área de seguridad y salud en el trabajo se socializo con el Comité de convivencia laboral, el plan de trabajo frente al programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, siendo este una medida preventiva para minimizar los riesgos que afecten de manera positiva o negativa la salud de los trabajadores a nivel físico, emocional y social. Se recibe capacitación sobre normatividad ley 2191 de 2022 ley 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.



- Segunda sesión - agosto/2022: Los integrantes del Comité de convivencia laboral se capacitaron frente a la resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgo psicosocial que se definen como “las interacciones entre el trabajo y el medio ambiente, las condiciones de la organización y las capacidades del trabajador, así como la situación personal fuera del trabajo” que pueden influir en la salud mental, el rendimiento y la incidencia en el estrés laboral.

## BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial según Resolución 2646 de 2008?



- Tercera sesión - diciembre/2022: Se efectuó una capacitación en acompañamiento de la ARL, el profesional asignado fue Ferney Beltrán quien 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.

### Objetivos

- Conocer las funciones de los Comités de Convivencia
- Establecer la normatividad colombiana vigente
- Identificar estrategias de manejo de conflictos y conciliación

VIGILANCIA INSTITUCIONAL INVERSIÓN - Comersignat S.A.  
DE 2020/2020



- Cuarta sesión – diciembre/ 2022: Se abordaron los temas en curso y pendientes por parte del Comité, como son la validación del manual de convivencia laboral, el cual fue presentado en reunión del 11 de agosto de 2022, y aún faltan las observaciones por parte de algunos integrantes, por lo cual se acuerda nuevamente su envío para integrar todas las sugerencias y tratarlas en la primera reunión del año 2023 y queda por confirmar la socialización de la política de desconexión laboral.

El área de Seguridad y salud en el trabajo, informa de la aplicación en los meses de noviembre y diciembre de la batería de riesgo psicosocial para todos los empleados del Fondo Nacional del Ganado con más de seis (6) meses de vinculación, como herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y de estrés al que se enfrenta el trabajador, del análisis y resultado se determinará la implementación de planes o programas epidemiológicos dirigidos a propender adecuadas condiciones de bienestar físico, mental y social de los empleados.

#### 4. QUEJAS PRESENTADAS POR LOS TRABAJADORES

En el transcurso del año 2022 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.

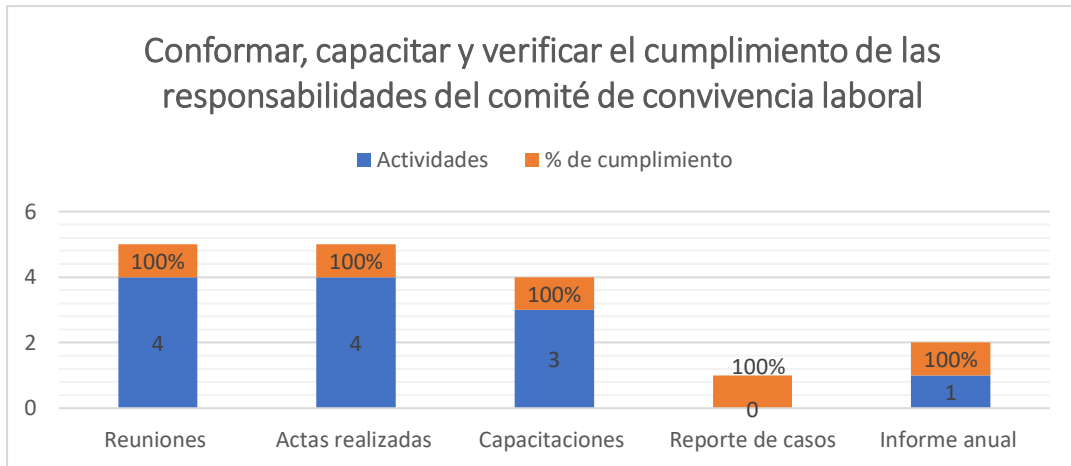
## 5. PLAN DE TRABAJO

A continuación, se detalla el plan de trabajo para el Comité de convivencia laboral en el año 2022 establecido desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

1.1.8. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	RESPONSABLES EJECUCIÓN	Mes	MARZO					AGOSTO				DICIEMBRE				
		Sem	9	10	11	12	13	31	32	33	34	48	49	50	51	52
Realizar las sesiones ordinarias y extraordinarias al Comité de Convivencia Laboral	Comité de Convivencia Laboral	P				P			P					P		
		E				E			E					E		
Realización de las actas de las sesiones del comité	Secretaria Comité de Convivencia Laboral	P				P			P					P		
		E				E			E					E		
Acompañar al comité en la generación del informe de gestión correspondiente a su periodo.	Profesional SG-SST Comité de Convivencia Laboral	P													P	
		E													E	

## 6. INDICADORES

De acuerdo con resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 se definen estándares mínimos del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que nos establece normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento. Para el Comité el indicador define una característica específica, observable y medible que hace referencia a conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de convivencia laboral. En la siguiente grafica se muestra las actividades ejecutadas en el 2022 y su porcentaje de cumplimiento.



*Mildreth Cecilia Ariza Obando*  
**MILDRETH CECILIA ARIZA OBANDO**  
 Presidente  
 Comité de Convivencia Laboral

*Adriana Chavarro Casas*  
**ADRIANA CHAVARRO CASAS**  
 Secretaria  
 Comité de Convivencia Laboral

**FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

**INFORME DE GESTIÓN 2022  
BRIGADA DE EMERGENCIAS**

**BOGOTA, D. C., 2022**

## **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 decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.8.

## **2. QUIÉNES SOMOS Y QUÉ HACEMOS**

El Comité de Emergencias COE 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). El COE se reúne de manera ordinaria una vez cada trimestre y de manera extraordinaria cuando sus integrantes lo consideren pertinente o cuando se presente una situación de emergencia potencial o real.

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

- Teresita Isaza Davila
- Floria Mercedes Gaitán González
- Jazmín Corredor Forero
- Maria Eugenia Buitrago Guillen
- Adriana Chavarro Casas
- María Cristina Cepeda Burgos
- Luisa Llanos Salamanca
- Oscar Javier Cubillos Pedraza
- Iván Darío Rojas Bernal
- Juliette Pinilla

- Jaime Andres Vargas Gómez
- Alexander Moreno Almeida
- Zulay Ocampo
- Camilo Andrés Gutiérrez Peralta
- Mildreth Cecilia Ariza Orlando
- Elizabeth Reyes Chanagá
- Albesa Patricia Baleta
- Fredis David Angulo Bello

### 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 2022 la brigada de emergencia recibió las siguientes capacitaciones:

- **Primeros auxilios:** capacitación dirigida a específicamente a los brigadistas en el manejo de atención básica de emergencias para estabilizar al paciente, aliviar el dolor y controlar en la medida de lo posible las situaciones de pánico, mientras llegan los profesionales o equipo especializado. La jornada se realizó el 28 de septiembre de 2022 con la participación de doce (12) 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. Fueron realizadas dos jornadas los días 25 de julio de 2022 y 26 de agosto de 2022 con un total de 252 participantes.
- **Atención de Emergencias -RCP\*OVACE-:** dirigida a los brigadistas y todo el personal para conocer dos importantes técnicas de salvar vidas como son la Reanimación Cardio Pulmonar, y la atención por Obstrucción de la Vía Aérea por Cuerpo Extraño. Las jornadas se realizaron el 19 y 20 de octubre del 2022, con la participación de 266 empleados.

#### **4. DOTACIÓN**

Es importante mencionar que desde el 2019 fue entregada a los brigadistas la dotación de chalecos distintivos, cuyo uso es permanente y exclusivo dentro de las instalaciones de Fedegán – FNG y debe conservarse en condiciones de higiene y limpieza.

#### **5. SIMULACROS**

Se participo activamente en el simulacro distrital de evacuación, el cual se desarrolló el martes 4 de octubre de 2022 a las 10:30 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. INPECCIONES

En el transcurso del 2022 se realizaron diferentes inspecciones a botiquines y extintores al interior de las instalaciones del nivel central del FNG:

- 19 de abril del 2022: se realizó la inspección a botiquín ubicado en el 2 piso del edificio administrativo por parte del brigadista Jaime Andres Vargas.
- 23 de junio de 2022: se realizaron inspecciones a botiquines y extintores ubicados en el 2, 3 y 4 piso del edificio administrativo por parte del brigadista Jaime Andres Vargas.

## 7. PLAN DE TRABAJO

A continuación, se detalla el plan de trabajo para la brigada de emergencias en el año 2022 establecido desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, contemplando las siguientes actividades:

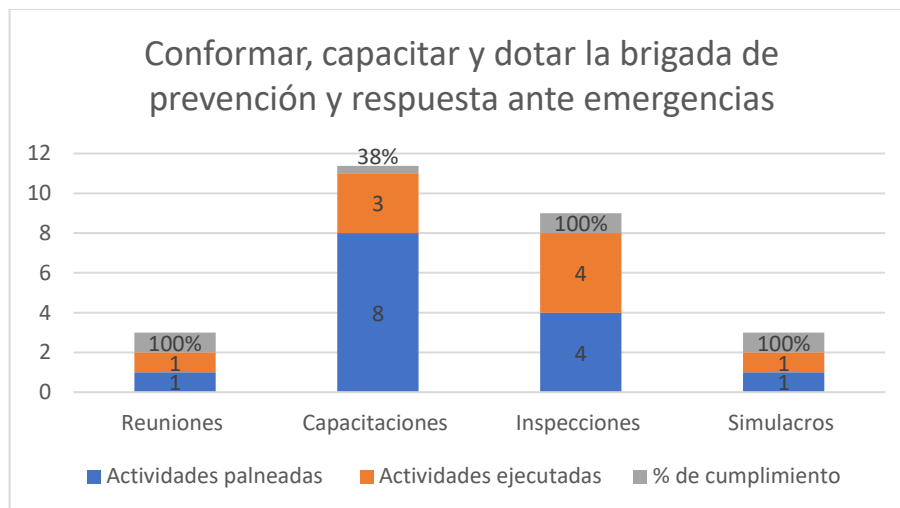
- ✓ Reuniones con la brigada de emergencias.
- ✓ Capacitación curso 50 horas.
- ✓ Capacitación funciones y responsabilidades de la brigada.
- ✓ Capacitación contenida del Botiquín.
- ✓ Capacitación principios generales de primeros auxilios,
- ✓ Capacitación RCP, liberación OVACE.
- ✓ Capacitación comité de ayuda mutua.
- ✓ Capacitación control y prevención del fuego.
- ✓ Capacitación evacuación y plan de emergencias.
- ✓ Preparación de simulacro.
- ✓ Inspecciones

5.1.2. BRIGADA DE PREVENCIÓN DE EMERGENCIAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	Mes		JULIO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		Sem	27	28	29	30	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
Generar reuniones con la Brigada de emergencias	Profesional SG-SST	P		P															
Capacitar a los integrantes de la brigada en los siguientes temas: Curso 50 horas, Funciones y Responsabilidades de la Brigada, Contenido del Botiquín, Principios Generales de Primeros Auxilios, Valoración del Lesionado, Control de Hemorragias, Atención a Quemaduras, RCP, Liberación OVACE, Comité de Ayuda Mutua, Control y Prevención del Fuego, Evacuación y Plan de Emergencias, Preparación de Simulacro.	Profesional SG-SST	P								P		P							P
		E		E						E		E							E

4.2.4. INSPECCIONES	RESPONSABLES EJECUCIÓN	Mes		ABRIL				JUNIO						
		Sem	14	15	16	17	22	23	24	25	26			
Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST	Profesional SG-SST	P		P								P		
		E		E								E		

## 8. INDICADORES

De acuerdo con la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 se definen estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que nos establece normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento definiendo el indicador como una característica específica, observable y medible que hace referencia a conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contraincendios, evacuación, etc.) según la necesidad y tamaño de la empresa.



Dado los resultados de los indicadores con un cumplimiento general del 67%, se define para el año 2023 la continuidad en la frecuencia de reuniones y la programación de las actividades de capacitación e intervención en las inspecciones por parte de los integrantes de la brigada de emergencia.

En constancia firma a los veintidós (22) días del mes de diciembre de 2022.



**EIDY YULIANA ZAMBRANO CALDERÓN**  
Jefe (e) de Brigada – Líder SG-SST

**FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

**INFORME DE GESTIÓN 2022  
BRIGADA DE EMERGENCIAS**

**BOGOTA, D. C., 2022**

## **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 decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.8.

## **2. QUIÉNES SOMOS Y QUÉ HACEMOS**

El Comité de Emergencias COE 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). El COE se reúne de manera ordinaria una vez cada trimestre y de manera extraordinaria cuando sus integrantes lo consideren pertinente o cuando se presente una situación de emergencia potencial o real.

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

- Teresita Isaza Davila
- Floria Mercedes Gaitán González
- Jazmín Corredor Forero
- Maria Eugenia Buitrago Guillen
- Adriana Chavarro Casas
- María Cristina Cepeda Burgos
- Luisa Llanos Salamanca
- Oscar Javier Cubillos Pedraza
- Iván Darío Rojas Bernal
- Juliette Pinilla

- Jaime Andres Vargas Gómez
- Alexander Moreno Almeida
- Zulay Ocampo
- Camilo Andrés Gutiérrez Peralta
- Mildreth Cecilia Ariza Orlando
- Elizabeth Reyes Chanagá
- Albesa Patricia Baleta
- Fredis David Angulo Bello

### 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 2022 la brigada de emergencia recibió las siguientes capacitaciones:

- **Primeros auxilios:** capacitación dirigida a específicamente a los brigadistas en el manejo de atención básica de emergencias para estabilizar al paciente, aliviar el dolor y controlar en la medida de lo posible las situaciones de pánico, mientras llegan los profesionales o equipo especializado. La jornada se realizó el 28 de septiembre de 2022 con la participación de doce (12) 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. Fueron realizadas dos jornadas los días 25 de julio de 2022 y 26 de agosto de 2022 con un total de 252 participantes.
- **Atención de Emergencias -RCP\*OVACE-:** dirigida a los brigadistas y todo el personal para conocer dos importantes técnicas de salvar vidas como son la Reanimación Cardio Pulmonar, y la atención por Obstrucción de la Vía Aérea por Cuerpo Extraño. Las jornadas se realizaron el 19 y 20 de octubre del 2022, con la participación de 266 empleados.

#### 4. DOTACIÓN

Es importante mencionar que desde el 2019 fue entregada a los brigadistas la dotación de chalecos distintivos, cuyo uso es permanente y exclusivo dentro de las instalaciones de Fedegán – FNG y debe conservarse en condiciones de higiene y limpieza.

#### 5. SIMULACROS

Se participo activamente en el simulacro distrital de evacuación, el cual se desarrolló el martes 4 de octubre de 2022 a las 10:30 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. INPECCIONES

En el transcurso del 2022 se realizaron diferentes inspecciones a botiquines y extintores al interior de las instalaciones del nivel central del FNG:

- 19 de abril del 2022: se realizó la inspección a botiquín ubicado en el 2 piso del edificio administrativo por parte del brigadista Jaime Andres Vargas.
- 23 de junio de 2022: se realizaron inspecciones a botiquines y extintores ubicados en el 2, 3 y 4 piso del edificio administrativo por parte del brigadista Jaime Andres Vargas.

## 7. PLAN DE TRABAJO

A continuación, se detalla el plan de trabajo para la brigada de emergencias en el año 2022 establecido desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, contemplando las siguientes actividades:

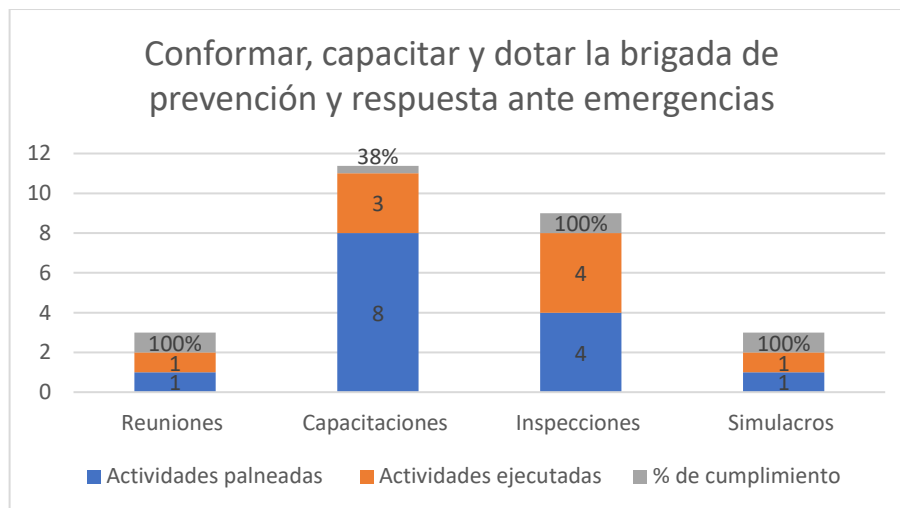
- ✓ Reuniones con la brigada de emergencias.
- ✓ Capacitación curso 50 horas.
- ✓ Capacitación funciones y responsabilidades de la brigada.
- ✓ Capacitación contenida del Botiquín.
- ✓ Capacitación principios generales de primeros auxilios,
- ✓ Capacitación RCP, liberación OVACE.
- ✓ Capacitación comité de ayuda mutua.
- ✓ Capacitación control y prevención del fuego.
- ✓ Capacitación evacuación y plan de emergencias.
- ✓ Preparación de simulacro.
- ✓ Inspecciones

5.1.2. BRIGADA DE PREVENCIÓN DE EMERGENCIAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	Mes		JULIO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		Sem	27	28	29	30	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
Generar reuniones con la Brigada de emergencias	Profesional SG-SST	P		P															
Capacitar a los integrantes de la brigada en los siguientes temas: Curso 50 horas, Funciones y Responsabilidades de la Brigada, Contenido del Botiquín, Principios Generales de Primeros Auxilios, Valoración del Lesionado, Control de Hemorragias, Atención a Quemaduras, RCP, Liberación OVACE, Comité de Ayuda Mutua, Control y Prevención del Fuego, Evacuación y Plan de Emergencias, Preparación de Simulacro.	Profesional SG-SST	P								P		P							P
		E		E						E		E							E

4.2.4. INSPECCIONES	RESPONSABLES EJECUCIÓN	Mes		ABRIL				JUNIO						
		Sem	14	15	16	17	22	23	24	25	26			
Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST	Profesional SG-SST	P		P								P		
		E		E								E		

## 8. INDICADORES

De acuerdo con la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 se definen estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que nos establece normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento definiendo el indicador como una característica específica, observable y medible que hace referencia a conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contraincendios, evacuación, etc.) según la necesidad y tamaño de la empresa.



Dado los resultados de los indicadores con un cumplimiento general del 67%, se define para el año 2023 la continuidad en la frecuencia de reuniones y la programación de las actividades de capacitación e intervención en las inspecciones por parte de los integrantes de la brigada de emergencia.

En constancia firma a los veintidós (22) días del mes de diciembre de 2022.



**EIDY YULIANA ZAMBRANO CALDERÓN**  
Jefe (e) de Brigada – Líder SG-SST

**FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

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

**-COPASST-**

**RENDICIÓN DE CUENTAS PARA LA ALTA DIRECCIÓN**

**2022**

## **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

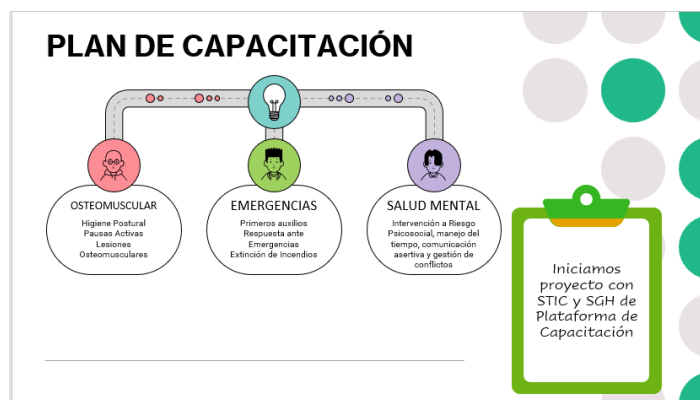
## Representantes de la Organización

- Jazmin Corredor Forero
- Diana Ramos Merchán
- Teresita Isaza Dávila
- Oscar Cubillos Pedraza

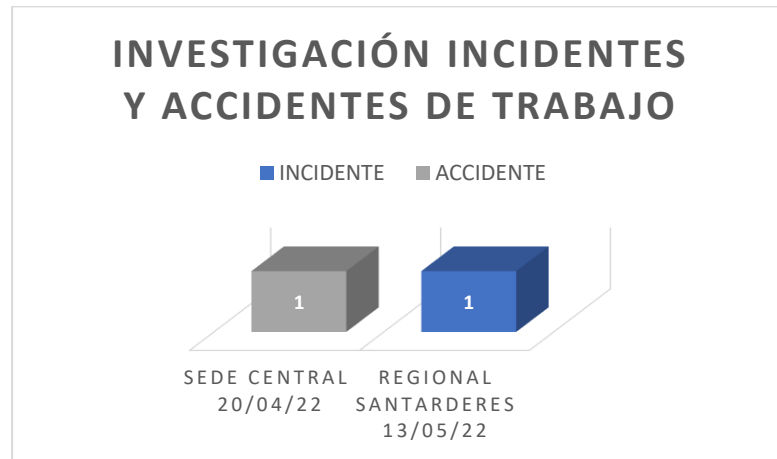
### 3. RENDICIÓN DE CUENTAS DEL COPASST FEDEGÁN – FNG PARA LA VIGENCIA 2022

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:

- Realización de reuniones bimensuales de seguimiento entendiendo la dinámica operacional que actualmente presenta la organización, y en caso de ser requerido, atención de convocatorias extraordinarias.
- Construcción del plan anual de capacitación, donde se abordaron temas como las frecuencias de la formación e intensidad temática, donde se sugirió que dichas capacitaciones se realizaran bimestrales y los ejes temáticos de formación propuestos fueron; emergencias, ergonomía y salud mental.



- Acompañamiento en las investigaciones de incidentes / accidentes de trabajo:



- Accidente de trabajo presentado en la sede central el día 08 de junio de 2022 donde se realizan recomendaciones frente a medidas de intervención como:
  - Espacio para disposición de sombrillas cuando hay temporada de lluvia.
  - Contar con tapetes alternos.
  - Aumentar las frecuencias para la realización del secado de los pisos e instalación de señalización ante la presencia de lluvia.
  - Socializar lección aprendida en la reinducción 2022.
- Incidente de trabajo presentado el 13 de mayo de 2022 en la regional Santanderes, proyecto local Bucaramanga, donde se realizan recomendaciones frente a medidas de intervención como:
  - Socializar lección aprendida en la reinducción.
  - Generar reunión con enlace regional contextualizando sobre el evento y socializando medidas correctivas efectuadas por parte de la coordinación regional Santander.

- Revisar que al guardar las jeringas entregadas por los vacunadores no queden residuos de agua.
  - Al organizar la dotación que se entrega al personal, todos los funcionarios que estén colaborando, utilizar los siguientes elementos de protección personal: Tapabocas, guantes y gafas.
  - No recibir personas en el sitio de alistamiento de la dotación mientras se manipulen jeringas y demás insumos.
- Elección de un nuevo integrante por parte de la alta dirección de la entidad, a partir de la renuncia en junio de Daniel Tibaquirá. Es designada por el Dr. Jaime Rafael Daza Almendarez a Jazmin Corredor Forero, mediante memorando SG-465-2022 del 19 de agosto de 2022 como representante por parte del empleador ante el Comité.



- El Comité, en cumplimiento de sus funciones, acompañó los procesos de capacitación, inducción y reinducción a los integrantes de la organización durante el año 2022, en aras de fortalecer el conocimiento de la institucionalidad, llevándose a cabo las siguientes actividades:
  - Reinducciones: 332 empleados.
  - Higiene Postural: Ergoespalda: 303 empleados.
  - Lanzamiento Muévete: Capacitación en Pausas Activas: 234 empleados.
  - Emergencias - Antes durante y después: 252 empleados.

- En cumplimiento de sus funciones, el COPASST acompañó los procesos evacuación ante emergencias de funcionarios del edificio central, durante la jornada de simulacro nacional ejecutado el día 04 de octubre de 2022.



- Teniendo en cuenta el incremento de casos Covid-19 para el mes de noviembre el COPASST continuar con el fortalecimiento de los procesos prevención y de autocuidado frente al contagio al interior de las diferentes áreas, tanto a nivel central como regional.



## Participación

El COPASST, de conformidad con la normatividad aplicable vigente, desde su conformación y reelección ha realizado reuniones periódicas de carácter bimensual donde se abordan los temas concernientes a promoción y vigilancia en temas de seguridad y salud en el trabajo en las siguientes fechas:

- 03 de febrero de 2022
- 24 de marzo de 2022
- 19 de mayo de 2022
- 07 de julio de 2022
- 25 de octubre de 2022
- 07 de diciembre de 2022

*Jazmin Corredor F.*

**JAZMIN CORREDOR**  
Presidente  
COPASST  
C.C. 53134742

*Sandra Chacón*

**SANDRA CHACÓN JIMÉNEZ**  
Secretaria  
COPASST  
C.C. 51.889.512

**FEDEGÁN – FONDO NACIONAL DEL GANADO**

**INFORME DE GESTIÓN 2022  
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

**BOGOTA, D. C., 2022**

## **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 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:**

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

**3. GESTIÓN EFECTUADA EN EL AÑO 2022**

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 562 de 2012 y la resolución 1356 de 20012 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 a 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 2021 al 06 de octubre 2023 el cual remite el informe anual a la alta dirección teniendo en cuenta las actividades ejecutadas en el año 2022.

### 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 2022 se realizaron cuatro (4) sesiones ordinarias desarrolladas en el mes de marzo, agosto y diciembre.

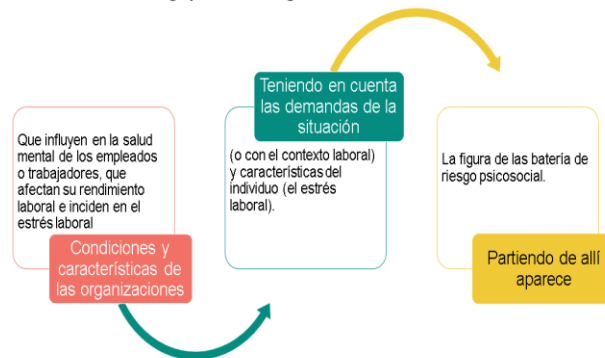
- Primera sesión - marzo/2022: Por parte del área de seguridad y salud en el trabajo se socializo con el Comité de convivencia laboral, el plan de trabajo frente al programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, siendo este una medida preventiva para minimizar los riesgos que afecten de manera positiva o negativa la salud de los trabajadores a nivel físico, emocional y social. Se recibe capacitación sobre normatividad ley 2191 de 2022 ley 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.



- Segunda sesión - agosto/2022: Los integrantes del Comité de convivencia laboral se capacitaron frente a la resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgo psicosocial que se definen como “las interacciones entre el trabajo y el medio ambiente, las condiciones de la organización y las capacidades del trabajador, así como la situación personal fuera del trabajo” que pueden influir en la salud mental, el rendimiento y la incidencia en el estrés laboral.

## BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial según Resolución 2646 de 2008?



- Tercera sesión - diciembre/2022: Se efectuó una capacitación en acompañamiento de la ARL, el profesional asignado fue Ferney Beltrán quien 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.

### Objetivos

- Conocer las funciones de los Comités de Convivencia
- Establecer la normatividad colombiana vigente
- Identificar estrategias de manejo de conflictos y conciliación

VIGILANCIA INSTITUCIONAL Y TECNICA - Comités de Convivencia



- Cuarta sesión – diciembre/ 2022: Se abordaron los temas en curso y pendientes por parte del Comité, como son la validación del manual de convivencia laboral, el cual fue presentado en reunión del 11 de agosto de 2022, y aún faltan las observaciones por parte de algunos integrantes, por lo cual se acuerda nuevamente su envío para integrar todas las sugerencias y tratarlas en la primera reunión del año 2023 y queda por confirmar la socialización de la política de desconexión laboral.

El área de Seguridad y salud en el trabajo, informa de la aplicación en los meses de noviembre y diciembre de la batería de riesgo psicosocial para todos los empleados del Fondo Nacional del Ganado con más de seis (6) meses de vinculación, como herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y de estrés al que se enfrenta el trabajador, del análisis y resultado se determinará la implementación de planes o programas epidemiológicos dirigidos a propender adecuadas condiciones de bienestar físico, mental y social de los empleados.

#### 4. QUEJAS PRESENTADAS POR LOS TRABAJADORES

En el transcurso del año 2022 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.

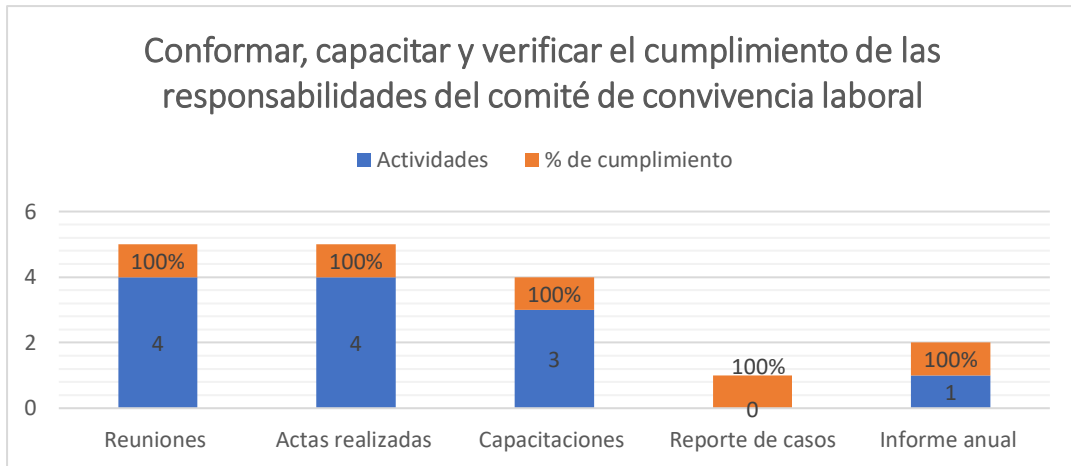
## 5. PLAN DE TRABAJO

A continuación, se detalla el plan de trabajo para el Comité de convivencia laboral en el año 2022 establecido desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

1.1.8. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	RESPONSABLES EJECUCIÓN	Mes	MARZO					AGOSTO				DICIEMBRE				
		Sem	9	10	11	12	13	31	32	33	34	48	49	50	51	52
Realizar las sesiones ordinarias y extraordinarias al Comité de Convivencia Laboral	Comité de Convivencia Laboral	P				P			P					P		
		E				E			E					E		
Realización de las actas de las sesiones del comité	Secretaria Comité de Convivencia Laboral	P				P			P					P		
		E				E			E					E		
Acompañar al comité en la generación del informe de gestión correspondiente a su periodo.	Profesional SG-SST Comité de Convivencia Laboral	P													P	
		E													E	

## 6. INDICADORES

De acuerdo con resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 se definen estándares mínimos del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que nos establece normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento. Para el Comité el indicador define una característica específica, observable y medible que hace referencia a conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de convivencia laboral. En la siguiente grafica se muestra las actividades ejecutadas en el 2022 y su porcentaje de cumplimiento.



*Mildreth Cecilia Ariza Obando*  
**MILDRETH CECILIA ARIZA OBANDO**  
 Presidente  
 Comité de Convivencia Laboral

*Adriana Chavarro Casas*  
**ADRIANA CHAVARRO CASAS**  
 Secretaria  
 Comité de Convivencia Laboral