

“Modelo gerencial de riesgos laborales en la Reclusión de Mujeres Pereira”

Presentado por:

Yenifer Adriana Campeón Herrera ID 410007

Jhon Mauricio Morales Ramirez ID 848401

Sergio Martínez López ID 849371

Verónica Natalia Franco Rodas

Tutora

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Diciembre de 2022

Contenido

Introducción	5
1. Objetivo general:	6
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	6
1. Alcance	7
2. Definiciones	8
3. Estructura Organizacional	11
4. Organigrama	12
4.1 Planeación Estratégica	13
Componente Planeación Institucional	13
Objetivo Estratégico	13
Sector Planeación Estratégica	13
Sector Estadística:	14
Componente Gestión Presupuestal	14
Objetivo Estratégico	15
Sector Programación Presupuestal.	15
4.1 Visión	16
4.2 Misión	16
4.3 Política Del Instituto Nacional Penitenciario y carcelario INPEC	16

4.4	Objetivos Estratégicos	17
4.5	Estructura Del Sistema De Indicadores.	17
5.6	Mapa Procesos	19
5.7	Interacción Con El Sistema De Gestión	20
5.	Contexto De La Organización Enfocado A Riesgos Laborales	26
6.1	Aspectos Internos Y Externos De Riesgos Laborales	27
6.1.1	Identificación de factores	27
6.1.2	Identificación de Capacidades	28
6.1.4	Seguimiento del comportamiento de los aspectos internos y externos	30
6.2	Partes Interesadas	30
6.2.1	Necesidades Y Expectativas	31
6.2.2	Estrategias	31
6.2.3	Seguimiento Del Comportamiento De Las Necesidades Y Expectativas	32
6.3	Gerencia De Riesgos Laborales - Gestión Del Riesgo	32
6.3.1.	Comunicación y Consulta	33
6.3.2.	Alcance, Contexto Y Criterios	33
6.3.2.1	Generalidades	34
6.3.2.2	Definición del Alcance	35
6.3.2.3	Contexto Interno Y Externo	35
6.3.2.4	Definición de los criterios del riesgo	38

6.3.3 Evaluación Del Riesgo	38
6.3.3.1 Generalidades	39
6.3.3.2 Definición De Riesgos.....	40
6.3.3.3 Análisis De Riesgos.....	40
6.3.3.4 Valoración De Riesgos.....	41
6.3.4 Tratamiento Del Riesgo.....	42
6.3.4.1 Generalidades	44
6.3.4.2 Selección de las opciones para el tratamiento del riesgo	44
6.3.4.3 Preparación e implementación de los planes del tratamiento del riesgo	45
6.3.6 Registro e informe.....	46
6.4.1 Identificación y manejo de Oportunidades.....	47
ANEXOS 1. EVALUACION INICIAL	49
Referencias.....	64

Introducción

La Reclusión de Mujeres Pereira fue construido en el año de **1958** a órdenes de comunidad el Buen Pastor quienes tiempo después lo donaron para convertirse en el centro de reclusión de mujeres la badea en el año de 1960, De la fecha de construcción a la fecha se le han hecho varias remodelaciones al establecimiento Como la construcción de la Capilla, el Casino, la casa fiscal, el jardín infantil, el puesto de información, La construcción del pabellón B con una capacidad de 100 privadas de la libertad, actualmente hay capacidad para 305 privadas de la libertad.

En cuanto a la planta de personal la Reclusión de Mujeres Pereira cuenta con 62 funcionarios Del cuerpo de custodia y vigilancia y 13 administrativos, por lo anterior y pensando en la calidad laboral de los funcionarios y todos los colaboradores se evidencio la necesidad de diseñar un Modelo gerencial de seguridad y salud en el trabajo que sirva Como base fundamental para que el Director del establecimiento maneje un buen liderazgo y seguimiento al Sistema de Gestión de seguridad y salud.

1. Objetivo general:

Diseñar un sistema gerencial de seguridad y salud en el trabajo para La Reclusión De mujeres Pereira

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Realizar un diagnóstico inicial del estado del sistema de seguridad y salud de la Reclusión de Mujeres Pereira
2. Establecer un plan de trabajo para el diseño del modelo de gerencia en seguridad y salud en el trabajo de la Reclusión de Mujeres Pereira
3. Determinar las herramientas y recursos necesarios para el diseño del modelo de gerencia en seguridad y salud en el trabajo de la Reclusión de Mujeres Pereira

1. Alcance

El modelo Gerencial de Riesgos Laborales en la Reclusión de Mujeres Pereira, aplica para todos los servidores públicos vinculados con el INPEC que laboran en la Reclusión de Mujeres Pereira, desde el nivel Gerencial, hasta el nivel operativo que hagan parte de los procesos, incluyendo las personas con contratos temporales y proveedores y las privadas de la libertad.

2. Definiciones

• Ciclo PHVA: es una herramienta de gestión de mejora continua que se fundamenta en cuatro conceptos: (i) Planificar: en donde se establecen objetivos y se identifican los procesos necesarios para lograr los resultados, (ii) hacer: consiste en implementar las acciones o actividades planificadas, (iii) verificar: Se considera el proceso de medición y valoración, en donde se realizan ajustes y (iv) Actuar: Es la fase en donde se realizan las correcciones y modificaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

• DIREG: Dirección Regional

• DIRES: Dirección Escuela de Formación

• ERON: Establecimiento de Reclusión del Orden Nacional

- INPEC: Instituto Nacional Penitenciario y carcelario.

- MIPG: modelo integrado de planeación y gestión

- MODELO GERENCIAL: es un **modelo** conceptual que identifica los

componentes necesarios para el logro de un objetivo, producto o servicio y los articula mediante interrelaciones y dependencias para que, de forma coordinada, identifiquen herramientas para la gestión.

- **PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** es un documento de gestión, mediante el cual el instituto guía la implementación y desarrollo de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) cuyos objetivos y actividades han sido determinados en función a los resultados de la evaluación inicial y otros datos disponibles, con la participación de los servidores.

- PPL: privada de la libertad

- PTASST: sigla para denominar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

- **REGISTRO:** documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas

- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST):** la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

- **SERVIDOR PÚBLICO:** persona con una vinculación laboral al estado, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.

- SGI: sistema de gestión integrado
- SGC: sistema de Gestión de Calidad
- SGSI: Sistema de Gestión de Seguridad de la información

- **SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo):** desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

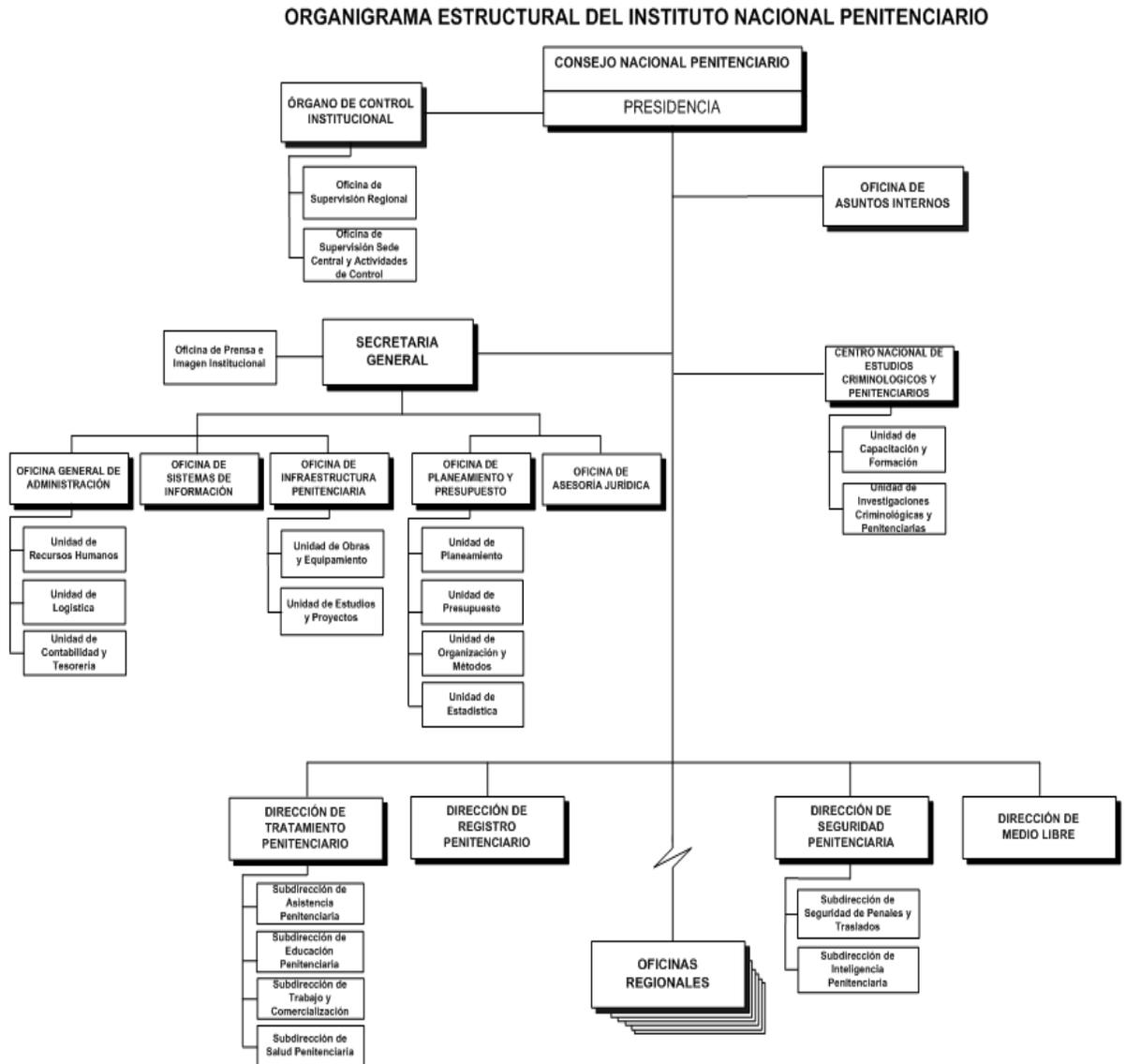
- **SIC:** sistema integrado de conservación hace referencia a gestión documental.

- PDE: Plan de direccionamiento estrategico.
- SPC: Sistema penitenciario y carcelario.
- PES: Plan estrategico de Seguridad.
- PND: Plan nacional de desarrollo.

3. Estructura Organizacional

Imagen 1.

organigrama estructural del INPEC



NOTA: tomada de página institucional INPEC

4. Organigrama

Imagen 2. Organigrama INPEC



NOTA: Tomada de página Institucional del INPEC

4.1 Planeación Estratégica

Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación. Cuyo propósito es permitirle al INPEC diseñar la ruta estratégica que orientara la gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta dos componentes:

- **Planeación Institucional**
- **Gestión Presupuestal**

Componente Planeación Institucional. Es el primer componente de la dimensión, este se constituye como el mecanismo de articulación, a través de tres planes: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual. Estos planes se convierten en la gran sombrilla que recoge los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas del instituto, y a través de una planeación integral se busca orientar las capacidades de las entidades hacia el logro de los resultados.

Objetivo Estratégico. Formulación de los planes de acción institucional.

Sector Planeación Estratégica. En este sector se elabora en coordinación con las dependencias del Instituto, el Plan de Direccionamiento estratégico (PDE), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo.

Tabla 1.

Descripción del indicador

Descripción del indicador	Línea base	Meta 2022
Planes Institucionales formulados y aprobados.	12	48

Tabla 1. Esta es la descripción de los indicadores tomada de la pagina institucional del INPEC

Sector Estadística: este sector propende por la formulación de planes y políticas para las investigaciones sobre la atención y la intervención integral a la Población Privada de la Libertad y pos penada en coordinación con las dependencias competentes.

Tabla 2.

Descripción sector estadístico

Descripción del indicador	Línea base	Meta 2022
Información estadística de la PPL elaborada y publicada	100 %	100 %
Numero requerimientos demográficos poblacional demandados tramitados	100 %	100 %

Componente Gestión Presupuestal. Es el segundo componente de la dimensión en donde se prepara el anteproyecto de presupuesto del Instituto, en coordinación con las

demás dependencias, y acorde a las necesidades, metodologías y directrices establecidas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Objetivo Estratégico. Planeación presupuestal viable y sostenible.

Sector Programación Presupuestal. Se elabora la desagregación interna del presupuesto de funcionamiento, de acuerdo con las apropiaciones establecidas en la ley anual sobre el Presupuesto General de la Nación, además coordinara con la Dirección de Gestión Corporativa la elaboración del Programa Anual mensualizado de Caja (PAC), el plan de necesidades en materia de funcionamiento e inversión y el plan anual de adquisiciones.

Tabla 3

Plan anual de presupuesto

Descripción del indicador	Línea base	Meta 2022
Presupuesto formulado para la vigencia acorde con los lineamientos emitidos desde el Min Hacienda y DNP	1	4
Número de solicitudes ajuste presupuesto demandadas tramitadas	100 %	100

4.1 Visión

En el 2030 seremos reconocidos a nivel nacional e internacional como un modelo de gerencia penitenciaria, en la atención social, el tratamiento, la custodia y vigilancia, con un talento humano capacitado y comprometido que contribuye a la resocialización y los derechos humanos de la población privada de la libertad.

4.2 Misión

Somos una institución pública, garante de la ejecución de las penas, que ejerce la vigilancia y custodia, atención social y tratamiento de las personas privadas de la libertad, en el marco de la transparencia, la integridad, los derechos humanos y el enfoque diferencial.

4.3 Política Del Instituto Nacional Penitenciario y carcelario INPEC

En Colombia la política penitenciaria es un instrumento del Sistema Penitenciario, el cual tiene su origen con la expedición del primer Código penitenciario, en el que por primera vez se exponen los principios rectores de la llamada ciencia penal y se introduce la pena privativa de la libertad como pena sancionatoria, motivando así la creación de los primeros establecimientos de reclusión del país, hoy llamados establecimientos de reclusión de primera generación, administrados por la Dirección General de Prisiones, que en su momento se fusiona con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia, dando origen al hoy llamado Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), mediante el decreto 2160 de 1992.

4.4 Objetivos Estratégicos

- Gestión del talento humano
- Gestionar un talento humano idóneo comprometido y transparente que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y los fines del estado y alcance su propio desarrollo personal y laboral
 - Formar y capacitar a los servidores públicos del instituto y de las otras entidades en el campo penitenciario y carcelario con el fin de desarrollar competencias que les permita desempeñar su puesto de trabajo

Integridad

Promover en los servidores penitenciarios un cambio cultural tendiente a la gestión integral, transparente y responsable de lo público

4.5 Estructura Del Sistema De Indicadores.

La plataforma estrategica del PDE inpec 2015-2018

- Esta estructurado en esencia por la Mision, Vision, cultura, etica y de buen gobierno, sistema de gestion integrado, objetivos estrategicos.
- Establece de acuerdo al recurso presupuestal lineamientos estrategicos a corto, mediano y largo plazo.
- Articula y despliega acciones contenidas en el PND y PES.

- Responde a determinadas situaciones del SPC.

Imagen 3.

Plan de direccionamiento estrategico

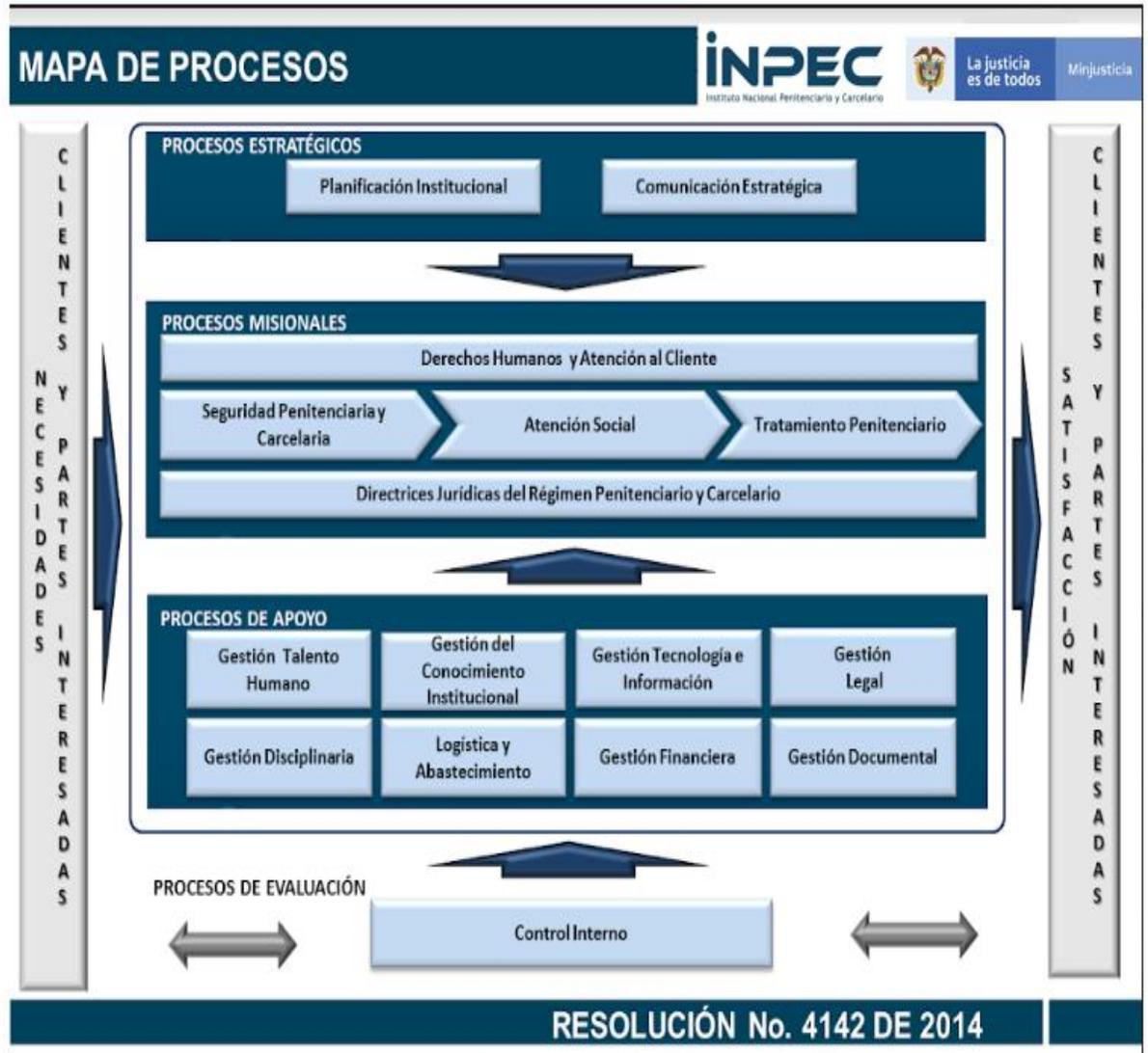


Nota: tomada de la página institucional del INPEC

5.6 Mapa Procesos

Imagen 4.

Mapa de procesos



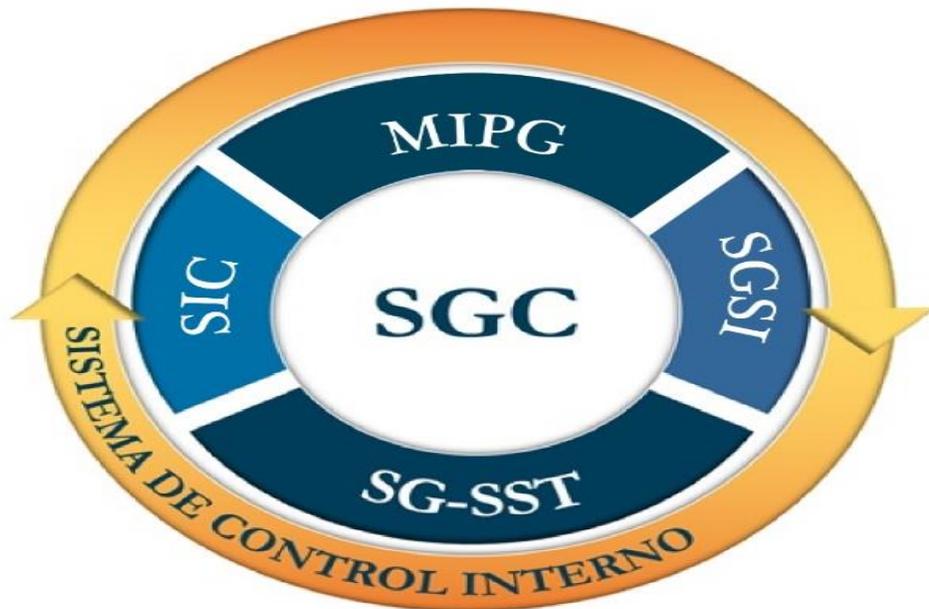
Nota: tomada de la página institucional del INPEC

5.7 Interacción Con El Sistema De Gestión

Se cimienta por los componentes: Gestión de la Calidad, Desarrollo administrativo, Seguridad de la información, seguridad y salud en el trabajo y control interno, cuenta con elementos comunes y complementarios que aseguran la eficiencia administrativa y financiera, impiden la duplicidad de las acciones, fortalecen la gestión administrativa y amplían las competencias laborales y comportamentales del recurso humano.

Imagen 5.

Interacción con el sistema de gestión



Nota: tomada de la página institucional del INPEC

Tabla 4.

Decreto 1072/2015 En La reclusión De Mujeres Pereira

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

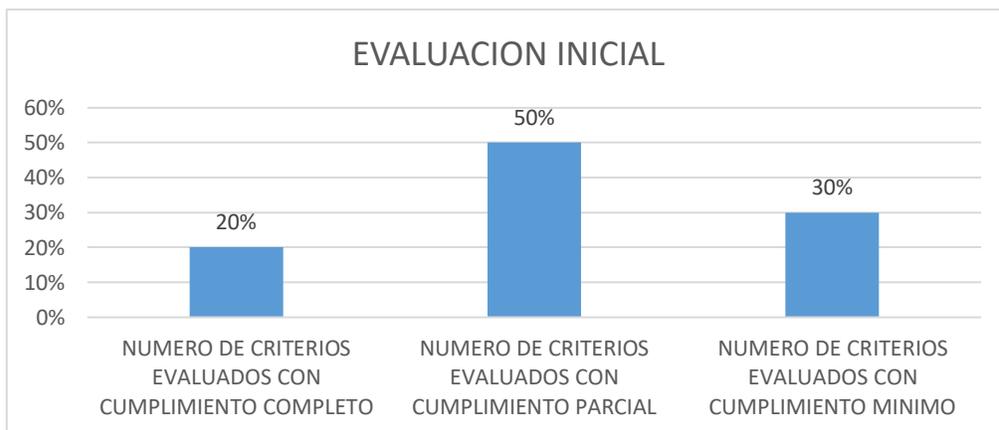
o.	PROGRAMA	EVALUACIÓN S&SO INICIAL	ACCIONES POR REALIZAR	SELECCIÓN DE PROGRAMA(S) PARA EL AÑO	% META	EVALUACIÓN S&SO FINAL	CONCEPTO FINAL DE EVALUACIÓN POR PROGRAMA
	PROGRAMA ESTRUCTURA EMPRESARIAL	85%	MANTENER	X	100%	0.0%	DEFICIENTE
	PROGRAMA PREPARACION Y ATENCION DE EMERGENCIAS	78%	MEJORAR	X	100%	0.0%	DEFICIENTE
	PROGRAMA DE PREVENCION Y PROTECCION COLECTIVA E INDIVIDUAL	71%	MEJORAR	X	100%	0.0%	DEFICIENTE
	PROGRAMA PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD	80%	MANTENER	X	100%	0.0%	DEFICIENTE
	PROGRAMA DE INVESTIGACION DE INDICENTES ACCIDENTES DE TRABAJO	90%	MANTENER	X	100%	0.0%	DEFICIENTE
	PROGRAMA GESTION PARA EL CONTROL DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	78%	MEJORAR	X	100%	0.0%	DEFICIENTE
	PROGRAMA GESTION EN	73%	MEJORAR	X	100%	0.0%	DEFICIENTE

LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES						DEFICIENTE
PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	80%	MANTENER	X	100%	0.0%	DEFICIENTE
SISTEMA DE GESTIÓN EN SST	60%	MEJORAR	X	100%	0.0%	DEFICIENTE
TOTAL	77.8%			100%	0.0%	
CALIFICACIÓN GLOBAL EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		MEDIO			BAJO	

Al realizar la evaluación inicial tenemos el siguiente análisis

gráfico 1.

Evaluación inicial



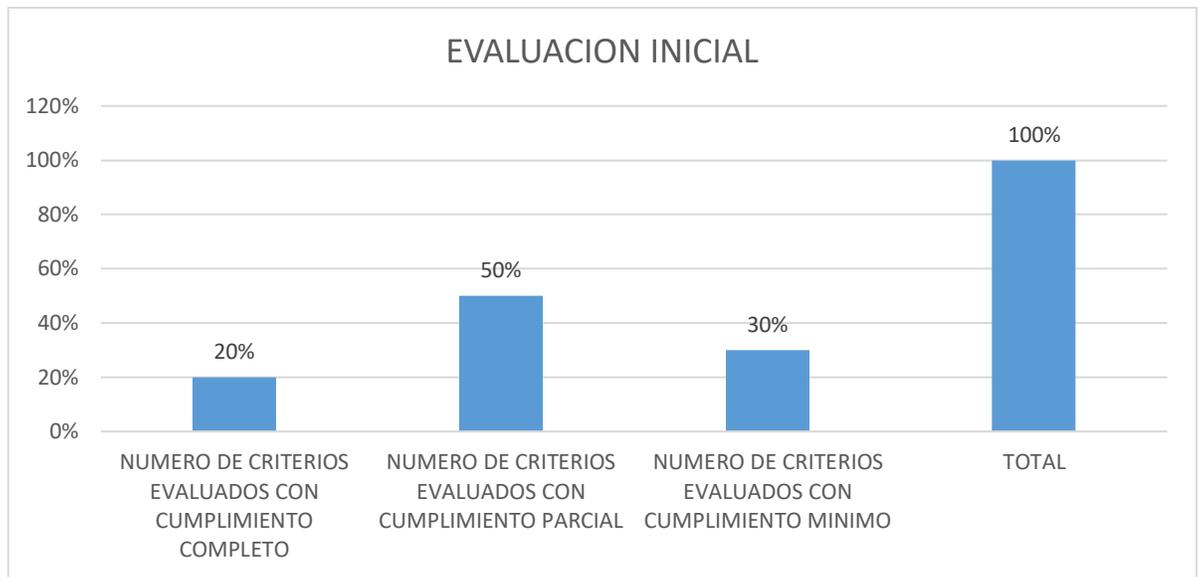
En el total de la evaluación se presenta un cumplimiento alto en los criterios evaluados donde predomina el mantenimiento en los procesos del sistema de gestión y

ajustar otros criterios buscando la mejora continua de estos mediante un plan de trabajo ajustado y con el seguimiento indicado.

Al realizar el análisis de cada uno de los grupos de criterios evaluados tenemos los que nos indica la evaluación para realizar la acción de mejora:

Gráfico 2.

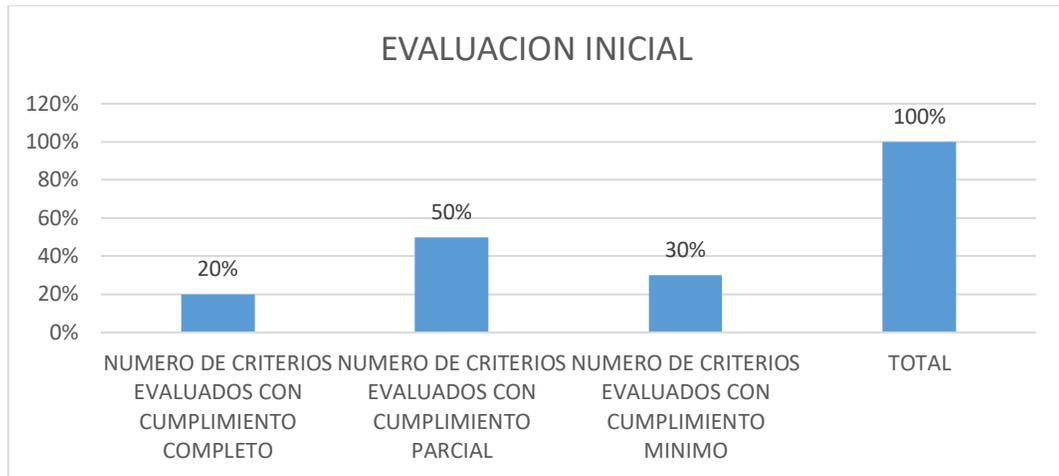
programa preparación y atención de emergencias



Los criterios que nos muestran un valor mínimo se centran en que se debe fortalecer el programa de mantenimiento para los equipos de atención de emergencia según la vulnerabilidad y con la mejora del plan de ayuda mutua, criterios que deben de quedar para mejora y seguimiento.

Grafico 3.

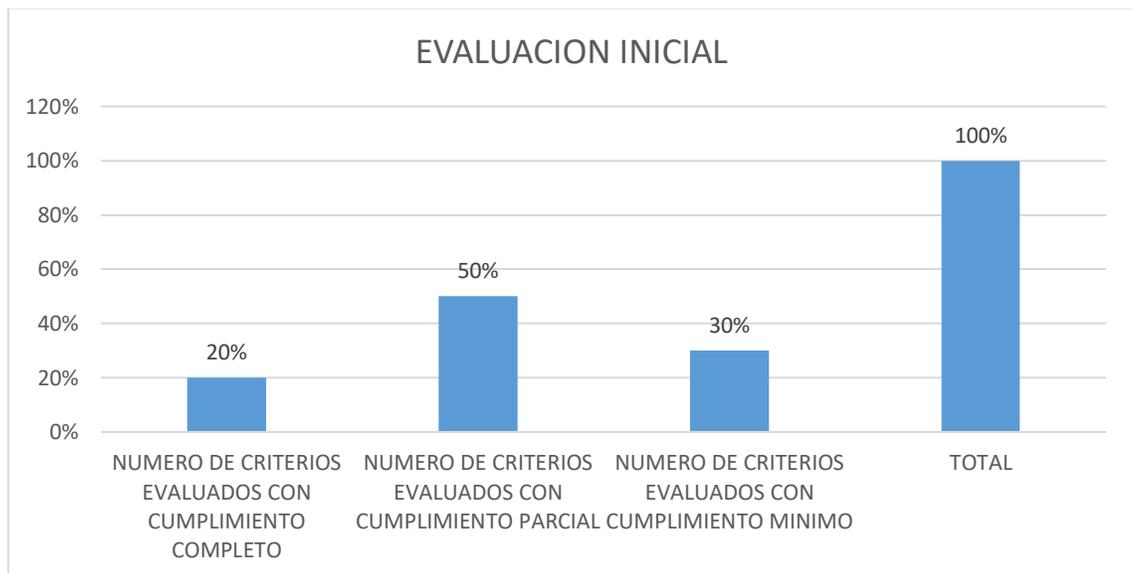
Programa de prevención y protección colectiva e individual



En el análisis de estos criterios mínimos en el cumplimiento se enfoca en los controles de ingeniería para el nivel de riesgo que presenta la organización. Que deben de ser controles mejorando y ayudando a que las barreras frente a los riesgos sean más altas.

Gráfico 4.

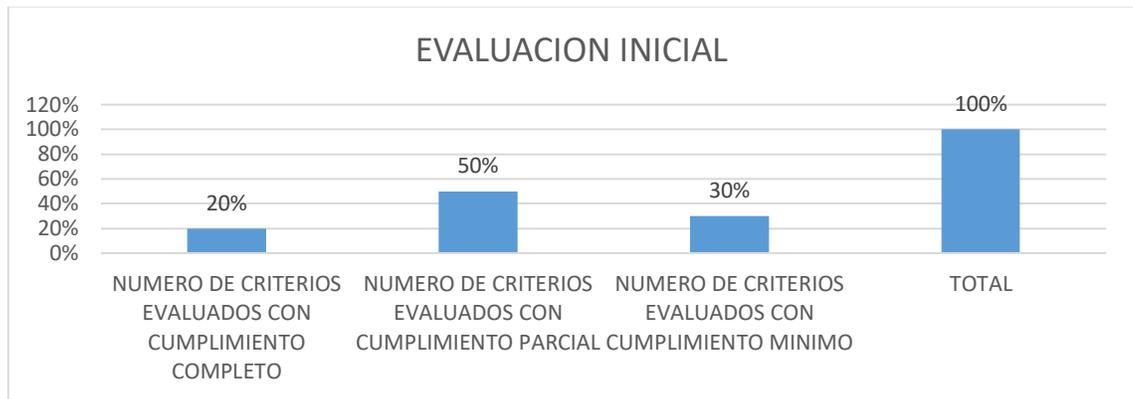
Programa gestión para el control de incidentes y accidentes de trabajo



El enfoque de la parte gerencial frente al compromiso, liderazgo del nivel directivo la gestión de accidentes, trabajo en la prevención y en la mitigación de accidente e incidentes.

Gráfico 5.

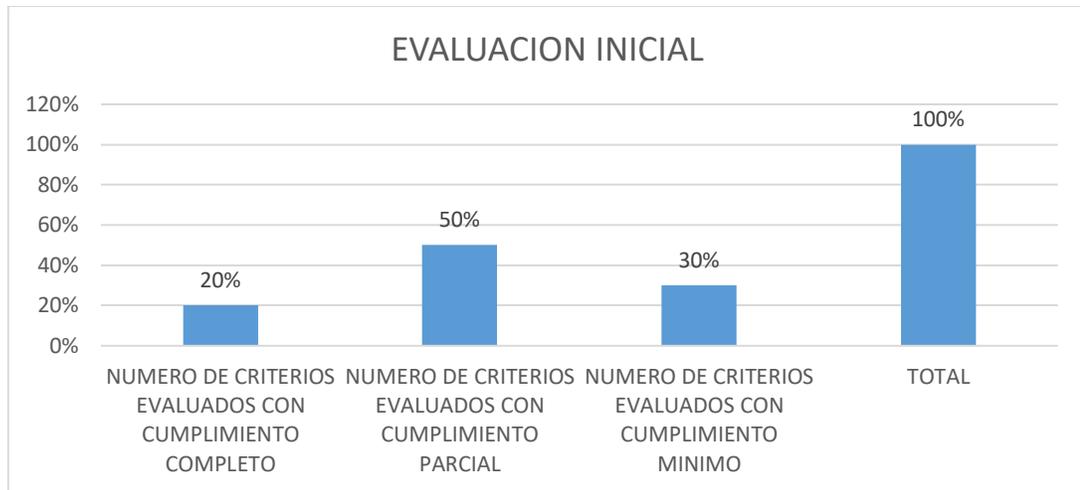
Programa gestión en la prevención de enfermedades laborales



Se debe trabajar en políticas de y objetivos orientados a la prevención de enfermedades laborales ya que el factor humano son la base del funcionamiento de la institución.

Grafico 6.

Sistema de gestión en SST



El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo debe de estar articulado en todos sus frentes y desde la gerencia debe sentirse y transmitir el compromiso, el liderazgo con aportes de seguimiento el interés en los requerimientos presentados y en la prevención de los ATEL.

5. Contexto De La Organización Enfocado A Riesgos Laborales

Teniendo en cuenta que en la Reclusión de mujeres existe una matriz de riesgos El cual nos ayuda a identificar el contexto de la organización en cuento a los riesgos laborales podemos encontrar que Por los escasos de recursos técnicos, humanos y financieros el Instituto no puede desarrollar su SG de SST apropiadamente. La asignación presupuestal para la implementación del SG de SST no es suficiente frente a las necesidades y requerimientos de mejora en temas de higiene y seguridad industrial. EL funcionario responsable de SST no tiene continuidad en su labor teniendo en cuenta que pertenecen al cuerpo de custodia y vigilancia.

La escasez de personal hace que los funcionarios deban asumir funciones de diferentes áreas y sumado a eso si pertenecen al CCV deben asumir funciones propias del cargo. (VER ANEXO 1).

6.1 Aspectos Internos Y Externos De Riesgos Laborales

Los aspectos internos y externos de una empresa enfocados a los riesgos laborales en este caso para La Reclusión De Mujeres Pereira son todos aquellos que Proviene del entorno y que de una u otra manera influyen positiva o negativamente, en ocasiones estos aspectos se convierten en amenazas para la empresa o partes interesadas de la misma, por esta razón se realiza el análisis e identificación de los mismos.

6.1.1 Identificación de factores

En el análisis de la capacidad interna encontramos diferentes factores que nos muestran que la penitenciaría tiene fortalezas que ayudan a que la ponderación este en un valor medio alto indicando que hay fortalezas significativas que pueden contrarrestar esas debilidades que se consideran en este contexto. Por medio de la matriz DOFA podemos identificar y realizar la planificación de estrategias que ayuden a mejorar los factores internos y externos de la Reclusión de Mujeres Pereira que nos permita mejorar diferentes factores y situaciones de riesgo presentadas dando soluciones oportunas.

Tabla 5.

Fortalezas internas

Fortalezas internas
Buena remuneración económica
estabilidad laboral
buen ambiente laboral
Productividad en la gestión
conocimiento del mercado
formación de emprendimiento talleres de capacitación y autoestima

Tabla 6.

Debilidades internas

Debilidades internas
Estrategias para el desarrollo de metodologías de rehabilitación no son eficaces
falta de higiene y seguridad industrial
déficit de personal
falta de recursos para la compra de EPP
Infraestructura inadecuada
sobrepoblación en las celdas

Como se muestra en estos cuadros dentro de la gestión gerencial es importante que se analicen y se resalten las buenas prácticas y las acciones que se realizan que hacen que predominen fortalezas que pueden apalancar la gestión en las debilidades para mejorarlas y ponerlas a favor de la institución.

6.1.2 Identificación de Capacidades

Al realizar el análisis de las capacidades, se identifican oportunidades y amenazas que en la ponderación general nos muestra la gran capacidad de la institución a la buena utilización y aprovechamiento de las oportunidades y que al manejo de las amenazas presentadas se realiza la buena intervención y los planes de acción necesarios.

Tabla 7.

Oportunidades externas

FACTOR
Oportunidades externas
capacitación universitaria del personal de funcionarios, mejorando perfil laboral
innovación de productos realizados por PPL para comercializarlos
única empresa del estado especializada en labores penitenciarias
facilidad por parte del estado a la hora de dar permisos
canales de publicidad para la comercialización de los productos elaborados
convenios interinstitucionales para generar alianzas estratégicas

Tabla 8.

Amenazas externas

Amenazas externas
privatización del INPEC
Hostigamiento para rescate de PPL
propagación de enfermedades infectocontagiosas por agentes externos
Desastre naturales
Ingreso de elementos prohibidos por parte de visitantes
desinterés gubernamental

Hay factores o amenazas externas que no se pueden evitar, pero como institución deben de estar preparados para realizar una buena gestión del riesgo si se llegan a presentares y tener las medidas necesarias para minimizar los efectos que esto pueda generar.

6.1.3 Objetivos y Estrategias

La Reclusión de Mujeres tiene unos objetivos estratégicos y de acuerdo a las necesidades, amenazas y factores de riesgos se crean unos objetivos y estrategias que os ayudaran a evaluar las decisiones para alcanzar el éxito de nuestro modelo gerencial

6.1.4 Seguimiento del comportamiento de los aspectos internos y externos

De acuerdo a las estrategias que se utilicen para cumplir nuestros objetivos se realizara un seguimiento de los comportamientos internos y externos identificados, sabiendo de esta manera a que nos estamos enfrentando, la viabilidad de los mismos para así de esta manera realizar un plan de mejoramiento. (VER ANEXO 1)

6.2 Partes Interesadas

Para el cumplimiento del modelo de gestión existen unas partes interesadas las cuales son fundamentales en el hacer de cada una de las estrategias siendo estas quienes nos ayudan a identificar las diferentes necesidades y las expectativas en su desarrollo como lo son los clientes internos y externos que hacen parte de cada uno de los procesos. (VER ANEXO 2).

6.2.1 Necesidades Y Expectativas

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente. Es por esta razón que nos interesamos por construir un modelo Gerencial para la reclusión de Mujeres Pereira lo cual podrá mejorar el liderazgo que conlleve a generar una mejor calidad de vida para los colaboradores del centro de trabajo y la organización en general con el fin de reconocer, evaluar y controlar todo lo relacionado con la mejora del modelo de gestión y con la implementación del mismo. Según la guía de seguridad y salud en el trabajo del INPEC la expectativa en el cumplimiento está basada en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) siendo este un procedimiento lógico el cual permite el mejoramiento continuo en los procesos de la seguridad y salud en el trabajo.

6.2.2 Estrategias

En cuanto a las estrategias el presente modelo gerencial de manera organizada proyecto unas estrategias viabilizando la mejora continua con el fin de mantener las fortalezas y mejorar dichas debilidades, si bien es cierto que existen diferentes amenazas la Reclusión de Mujeres Pereira INPEC se ha esforzado por mantener una buena organización e implementación del SG-SST utilizando diferentes estrategias, como son: formando en el personal de colaboradores en sentido de pertenencia se podría tener un mejor aprovechamiento del sistema penitenciario, buscar incentivos tanto al personal de funcionarios como a los privados de la libertad para mejorar ciertas conductas inapropiadas, Con los convenios interinstitucionales podríamos formar personal más comprometido, implementar capacitaciones que logren crear

conciencia para minimizar los riesgos de contagios de enfermedades, mejorando la planta de personal penitenciario se podría abarcar más en la resocialización y reinserción a la vida civil de las PPL, diseñar y realizar programas que contribuyan al desarrollo humano en la empresa, Construyendo y mejorando más establecimientos se podría abarcar eficazmente en los procesos penitenciarios, implementar estrategias de resolución de conflictos tanto internos como externos a las cuales se les realizara seguimiento y una verificación anual a su cumplimiento. (VER ANEXO 2)

6.2.3 Seguimiento Del Comportamiento De Las Necesidades Y Expectativas

Teniendo en cuenta el cumplimiento y la evaluación de cada uno de los objetivos propuestos se realizara un seguimiento al comportamiento de cada una de las necesidades y expectativas en especial y de estricto cumplimiento Las Oficinas Regionales y Establecimientos de Reclusión deben garantizar la asignación y continuidad del funcionario responsable de SST a fin de implementar y mantener el SGSST de cada centro de trabajo de acuerdo con los lineamientos dados por el Grupo Salud Ocupacional. (VER ANEXO 2).

6.3 Gerencia De Riesgos Laborales - Gestión Del Riesgo

Gerencia de riesgos laborales en la Reclusión de Mujeres Pereira es la generadora de estrategias importantes las cuales conllevan a prevenir, minimizar y controlar posibles situaciones de riesgos que puedan ocasionar algún tipo de consecuencia negativa en la organización

6.3.1. Comunicación y Consulta

- a. El instituto Nacional Penitenciario y Carcelario a través del Proceso Gestión Documental, define los lineamientos para documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- b. Los servidores públicos pueden enviar inquietudes, ideas y aportes en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas al correo electrónico saludocup@inpec.gov.co.
- c. La comunicación también se realiza a través del Grupo Salud Ocupacional desde la sede central mediante video conferencia dirigida a los Directores Regionales y Establecimientos de Reclusión, responsables áreas de planeación, integrantes del COPASST de las direcciones regionales y establecimientos de reclusión a nivel nacional, quienes serán multiplicadores de la información. Así mismo periódicamente se publicaran los avances del SGSST mediante NOTINPEC y pagina Web del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

6.3.2. Alcance, Contexto Y Criterios

La Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos en cada sede de trabajo, es Desarrollada con la participación y compromiso de todos los niveles a través del apoyo, del COPASST, el responsable de SST y la asesoría técnica de la ARL.

Documentada en la matriz identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, el funcionario de la ARL, el COPASST y el responsable de SST diligencian el formato.

El formato diligenciado es remitido por la ARL, al Coordinador del Grupo Salud Ocupacional quien administra y realiza seguimiento a la implantación de los planes de acción

definidos en la matriz. En caso de encontrar que alguno de los parámetros no cumple con lo establecido la matriz será devuelta a la ARL para su corrección.

El Grupo Salud Ocupacional remitirá la matriz respectivamente a cada una de las sedes de trabajo

Los integrantes del COPASST deberán evaluar la pertinencia de los planes de acción para la respectiva implementación

Al finalizar la vigencia la ARL entrega un informe de las actividades realizadas, con esta información el Coordinador Grupo Salud Ocupacional elabora el cronograma de las visitas de la próxima vigencia

En la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos se encuentra la identificación y relación de los funcionarios que se dedican en forma permanente a las actividades de alto riesgo.

El Grupo Salud Ocupacional mantendrá disponible la matriz de evaluación, valoración e identificación de riesgos de cada uno de los centros de trabajo

6.3.2.1 Generalidades

A través de la implementación de un modelo gerencial de seguridad y salud en el trabajo se deben desarrollar cada una de las políticas con el fin de evaluar, verificar y controlar cada uno de los procedimientos en control de riesgos, siendo necesario la participación de todos

los colaboradores de la empresa sin importar el tipo de vinculación a la misma siendo la aplicación del sistema de gestión obligatorio para la empresa.

6.3.2.2 Definición del Alcance

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario adopta y aplica una metodología sistemática conocida como Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012, para la identificación de peligros que tiene alcance sobre los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, centros de trabajo y todos los trabajadores independiente de su forma de vinculación, esta permite identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de poder priorizarlos y establecer los controles necesarios.

6.3.2.3 Contexto Interno Y Externo

La Reclusión de mujeres Pereira está ubicada en el municipio de Dosquebradas Risaralda en la vía Turín la Popa Sector la Badea Dosquebradas fue construido en el año de 1958 a órdenes de comunidad el Buen Pastor quienes tiempo después lo donaron para convertirse en el centro de reclusión de mujeres la badea en el año de 1960, De la fecha de construcción a la fecha se le han hecho varias remodelaciones al establecimiento como la construcción de la Capilla, el Casino, la casa fiscal, el jardín infantil, el puesto de información, la cancha múltiple externa, 199.85 ML de muro de cerramiento, La construcción del pabellón B con una capacidad de 100 internas, La construcción de los cuartos fríos del rancho, a la fecha se remodela el casino de la guardia, el dormitorio de la guardia femenina, la recepción para el

recibimiento de las nuevas internas y las oficinas de almacén y expendio, Se adecuaron Las rejas división de tramos por seguridad, la división de patios, el techo del patio sindicadas, baños sindicadas y condenadas, dormitorio guardia femenina y masculina, el rancho, se adicionaron los aleros a los techos dormitorios internas, impermeabilización de los corredores oficinas y dormitorios internas, los talleres de confecciones, industrias gol, la sección de sanidad Adecuación sanitaria consultorio médico, cambio de la estructura y techos de los dormitorios de las internas. El Establecimiento cuenta con una capacidad real de 237 internas. La Reclusión de Mujeres Pereira está compuesta por las personas procesadas con medida de detención y personas condenadas a pena privativa de libertad que se encuentran en los ERON (intramuros). Así mismo, bajo mecanismos sustitutivos de prisión, personas con medida de aseguramiento en detención y prisión domiciliaria y con medida de aseguramiento con control en prisión domiciliaria y vigilancia electrónica lo cual a diario es un RIESGO latente por no decir el más principal debido a la población que se maneja en cuanto a la seguridad.

Por Ley 1709 del 2014, los medios mínimos materiales de cada establecimiento deben funcionar con las condiciones ambientales, sanitarias y de infraestructuras adecuadas para sus fines; en la actualidad los centros de reclusión carecen de estas condiciones. Existen riesgos de salud y de orden sanitario para la PPL por motivos de: sobrepoblación carcelaria, baja intervención sobre los determinantes prevenibles, condiciones mínimas de higiene, inadecuada manipulación y provisión de alimentos, falta de servicios públicos en especial de la calidad del agua y limitación en la prestación de servicios médicos. En este aspecto, el Ministerio de Salud ha señalado que existen dificultades frente a la garantía del derecho a la salud para los reclusos, entre los que se encuentran la ineficiente respuesta a las necesidades, el precario acceso al servicio de salubridad, en especial de los medicamentos. Aunado a la insuficiencia en la

estructura básica de atención sanitaria y de saneamiento básico se pueden encontrar entre otras, situaciones que afectan la integridad física y mental de la PPL, así: Prevalencia de enfermedades infectocontagiosas por factores evitables en la provisión de alimentos, calidad del agua y el entorno, Deficiencia en los sistemas de información para obtener la plena identificación de la PPL y la existencia de determinantes de la salud asociados a condiciones higiénicas sanitarias, Enfermedades mentales en la PPL que agravan su patología por las condiciones de reclusión, Desarticulación institucional con respecto a la gestión integral de los riesgos de salud.

El Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector trabajo y contar con un instrumento jurídico único para el mismo, estableció las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. ---«HUMANIZANDO Y TRANSFORMANDO VIDAS» --- Plan de Direccionamiento Estratégico / INPEC 201 9 – 2022 V.2 57 Teniendo en cuenta que la reglamentación respecto al SG-SST es reciente, el INPEC inicio la implementación de este Sistema de Gestión en la vigencia 2014, definiendo políticas, procedimientos y parámetros internos para la prevención de accidentes y enfermedades laborales y la protección y promoción de la salud de los funcionarios y contratistas a través de la ejecución, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

6.3.2.4 Definición de los criterios del riesgo

Anualmente se adoptan las disposiciones establecidas en la norma GTC45 de 2012 a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y definición de controles, que prevengan daños en la salud de los funcionarios, visitantes y/o contratistas, en los equipos, instalaciones, por medio de la priorización de riesgos realizada por los responsables de SST y COPASST en la Sede Central, Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión con apoyo de la ARL.

6.3.3 Evaluación Del Riesgo

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario adopta y aplica una metodología sistemática conocida como Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012, para la identificación de peligros que tiene alcance sobre los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, centros de trabajo y todos los trabajadores independiente de su forma de vinculación, esta permite identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de poder priorizarlos y establecer los controles necesarios.

La Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos en cada sede de trabajo es Desarrollada con la participación y compromiso de todos los niveles a través del apoyo, del COPASST, el responsable de SST y la asesoría técnica de la ARL.

Documentada en la matriz identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, el funcionario de la ARL, el COPASST y el responsable de SST diligencian el formato, El formato diligenciado es remitido por la ARL, al Coordinador del Grupo Salud

Ocupacional quien administra y realiza seguimiento a la implantación de los planes de acción definidos en la matriz. En caso de encontrar que alguno de los parámetros no cumple con lo establecido la matriz será devuelta a la ARL para su corrección.

El Grupo Salud Ocupacional remitirá la matriz respectivamente a cada una de las sedes de trabajo, Los integrantes del COPASST deberán evaluar la pertinencia de los planes de acción para la respectiva implementación. Al finalizar la vigencia la ARL entrega un informe de las actividades realizadas, con esta información el Coordinador Grupo Salud Ocupacional elabora el cronograma de las visitas de la próxima vigencia.

En la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos se encuentra la identificación y relación de los funcionarios que se dedican en forma permanente a las actividades de alto riesgo, El Grupo Salud Ocupacional mantendrá disponible la matriz de evaluación, valoración e identificación de riesgos de cada uno de los centros de trabajo.

6.3.3.1 Generalidades

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario a través del Grupo Salud Ocupacional y siguiendo los lineamientos del Sistema Gestión Integrado, define y administra los indicadores mediante los cuales se evalúan la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y hace seguimiento periódico de los mismos. La información de los indicadores se desarrolla según la hoja metodológica del indicador las que son lideradas y desarrolladas a través de un sistema de información en línea por el Grupo Salud Ocupacional.

La política de Administración de Riesgo, es aplicada a los procesos y proyectos del Instituto, así como las acciones realizadas por los servidores penitenciarios en el ejercicio de sus actividades laborales.

6.3.3.2 Definición De Riesgos

Anualmente se adoptan las disposiciones establecidas en la norma GTC45 de 2012 a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y definición de controles, que prevengan daños en la salud de los funcionarios, visitantes y/o contratistas, en los equipos, instalaciones, por medio de la priorización de riesgos realizada por los responsables de SST y COPASST en la Sede Central, Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión con apoyo de la ARL.

6.3.3.3 Análisis De Riesgos

Los Directores de Establecimientos de Reclusión deberán remitir a las Direcciones Regionales los requerimientos relacionados con la gestión de peligros que necesitan intervención o control para que ésta a su vez, consolide por regional y envíe al Grupo Salud Ocupacional las necesidades o requerimientos como resultado a la identificación, evaluación y valoración de riesgos, quien los consolidará la información que reciba a nivel nacional y la remitirá a la Dirección de Gestión Corporativa, quien oficiará a las entidades encargadas de subsanar dichas necesidades de acuerdo a la priorización y presupuesto asignado

6.3.3.4 Valoración De Riesgos

EL COPASST de la sede central enviará al Grupo Salud Ocupacional las necesidades o requerimientos como resultado a la identificación, evaluación y valoración de riesgos, éste lo remitirá a Dirección de Gestión Corporativa quien oficiará a las entidades encargadas de subsanar dichas necesidades de acuerdo a la priorización y presupuesto asignado.

Por otro lado el instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, a través de la implementación del SGSST desarrolla programas de prevención que permiten establecer los riesgos a los que están expuestos los servidores públicos, contratistas y visitantes, que pueden desencadenar accidentes de trabajo, con el fin de implementar medidas preventivas encaminadas a controlar riesgos tales como: mecánico, locativo, entre otros.

6.3.4 Tratamiento Del Riesgo

Con base en el análisis que se lleva a cabo por los responsables de SST de cada centro de trabajo y el COPASST, acompañados por el Grupo Salud Ocupacional, se recomendarán las medidas de prevención y control que puede adoptar el Instituto, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

a. Eliminación del peligro/riesgo: medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo.

b. Sustitución: medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo

c. Controles de ingeniería: medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros.

d. Controles administrativos: medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros.

e. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los servidores

públicos, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. Los EPP se usan de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

El suministro de Elementos de protección individual se hace a través del Grupo Salud Ocupacional, quien de acuerdo al presupuesto asignado realiza la adquisición de los elementos y los entrega a cada una de las regionales para que sean ellas mismas quienes los suministran al almacén del ERON con base a los requerimientos y disponibilidad de los mismos, el ERON deberá diligenciar el formato Suministro de equipos y elementos de protección individual en el cual se relaciona la entrega de cada uno de los elementos de protección individual entregados a los funcionarios, este formato deberá ser remitido a la Dirección Regional quien consolidara y remitirá al Grupo Salud Ocupacional.

Para los funcionarios de Cuerpo de Custodia y Vigilancia, la entrega de equipos de intendencia y materiales de defensa se establece de acuerdo a lo establecido por la Dirección de Custodia y Vigilancia

6.3.4.1 Generalidades

De acuerdo con los resultados del análisis y evaluación del riesgo, el Instituto da tratamiento a los riesgos residuales y sus efectos, lo que permite entre los riesgos aceptables, moderados, importantes o inaceptables, establecer acciones para su tratamiento atendiendo a los siguientes criterios, según sea el caso:

6.3.4.2 Selección de las opciones para el tratamiento del riesgo

- **Evitar el riesgo.** Tomar las medidas encaminadas a prevenir su materialización.

Es siempre la primera alternativa a considerar, logrando al interior de los procesos se generan cambios sustanciales por mejoramiento, rediseño o eliminación, producto de unos adecuados controles y acciones emprendidas. Por ejemplo: el control de calidad, manejo de los insumos y/o mantenimiento.

- **Reducir el riesgo.** Implica tomar medidas encaminadas a disminuir tanto la probabilidad (medidas de prevención), como el impacto (medidas de protección). La reducción del riesgo es probablemente el método más sencillo y económico para superar las debilidades antes de aplicar medidas más costosas y difíciles. Por ejemplo: a través de la optimización de los procedimientos y la implementación de controles.

- **Compartir o transferir el riesgo.** Reduce su efecto a través del traspaso de las pérdidas a otras organizaciones, como en el caso de los contratos de seguros o a través de otros medios que permiten distribuir una porción del riesgo con otra entidad. Por ejemplo, la información de gran importancia se puede duplicar y almacenar en un lugar distante y de ubicación segura, en vez de dejarla concentrada en un solo lugar, la tercerización.
- **Asumir el riesgo.** Luego de que el riesgo ha sido reducido o transferido puede quedar un riesgo residual que se mantiene, en este caso, el dueño del proceso simplemente acepta la pérdida residual probable y elabora planes de contingencia para su manejo.

6.3.4.3 Preparación e implementación de los planes del tratamiento del riesgo

Niveles para la aceptación del riesgo

De acuerdo a los criterios establecidos para el tratamiento de los riesgos en el Instituto, mencionados en el apartado de análisis de Riesgo, se asumirá el riesgo de nivel menor o insignificante, para lo cual se administrará por medio de actividades inherentes al proceso asociado, su control y registro de avance se efectúa en el informe cuatrimestral de monitoreo.

Al momento de eliminar un riesgo se debe dejar soporte de ello, ya sea por acta o comunicación escrita, en donde se describan las razones por las cuales se realiza esta acción.

6.3.5 Seguimiento y revisión de riesgos

La Oficina Asesora de Planeación, cada cuatro meses solicita vía correo electrónico a los dueños de los procesos, actualizar el estado y cambios en los riesgos (de gestión y de corrupción) y cuando el mapa de riesgo se encuentre actualizado debe ser remitido por los dueños de proceso vía correo electrónico a la Oficina Asesora de Planeación, empleando los formatos definidos en el procedimiento “Administración de Riesgo”.

Todos los dueños de procesos deben remitir el estado de avance del Mapa de Riesgos a la Oficina Asesora de Planeación preferiblemente dentro de los ocho (08) días siguientes a la fecha de corte al cumplirse el periodo cuatrimestral de enero - abril, mayo - agosto y septiembre - diciembre. Cuando los dueños de proceso identifiquen nuevos riesgos en los procesos, deben solicitar su inclusión en el Mapa de Riesgos.

6.3.6 Registro e informe

El monitoreo está a cargo de los dueños de los procesos, asegurando que las acciones de control establecidas en el Mapa de Riesgos se lleven a cabo y se evalúa la eficiencia en su implementación.

La Oficina de Control Interno dentro de su proceso de Seguimiento y Control debe evaluar periódicamente el Mapa de Riesgos. La Oficina Asesora de Planeación es responsable de consolidar los avances y las actualizaciones realizadas al Mapa de Riesgos Institucional, las cuales son publicadas en la página Web y el aplicativo ISOLUCIÓN del Instituto.

Los hallazgos resultantes de auditorías, encontrados por entes externos y por auditorías externas que revelen riesgos no contemplados, previsibles para el Instituto y ya materializados, se deben incluir en el Mapa de Riesgos y formular las respectivas acciones de control, seguimiento y evaluación.

6.4 Seguimiento y mejoramiento

6.4.1 Identificación y manejo de Oportunidades.

Identificar y evaluar cada uno de los riesgos de una empresa se convierte en una de las estrategias más importantes ya que para llegar a esto se tuvo que realizar el seguimiento oportuno y minucioso a la identificación de cada uno de los peligros, riesgos y oportunidades para el mejoramiento de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Utilizando las herramientas adecuadas para la ejecución del mismo en este caso para la Reclusión de Mujeres Pereira.

Lo inicialmente realizado es analizar cómo se encuentra la organización lo cual nos conlleva a la identificación de las diferentes necesidades de la empresa en cuanto al sistema de gestión para así realizar lo que hoy presentamos un modelo gerencial de seguridad y salud en el trabajo de la Reclusión de Mujeres Pereira.

La identificación de la DOFA nos ayudó a identificar cada una de las amenazas y posibles estrategias de solución con su respectivo seguimiento, identificando posibles oportunidades de mejora.

El tratamiento del riesgo nos enseña ese seguimiento a las estrategias las cuales surgen de la identificación de impunidades en la implementación del modelo de gestión.

Los modelos gerenciales nos ayudan a abordar y controlar nuestra empresa de una manera progresiva identificando las situaciones más importantes.

6.4.2 Planes de Acción.

Según el plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo (2018) emitido por el instituto nacional de salud, El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Titulo 4 Capitulo 6 Decreto 1072/2015. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 1111 de 2017). El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

ANEXOS 1. EVALUACION INICIAL

INFORMACIÓN DE LA SUCURSAL											
Nombre de la sucursal						Código de la Sucursal					
Actividad Económica						Código Actividad Económica					
Nombre contacto de la Sucursal											
Dirección						Tiempo de funcionamiento					
Teléfono (s)						FAX					
Correo electrónico											
Ciudad / Municipio						Departamento					
Clases de Riesgos de la sucursal						Prima de Cotización Mensual \$					
No. Total de Trabajadores		0		De Trabajadores Dependien				No. De trabajadores Independientes afiliados con			
INFORMACIÓN DE LA EVALUACIÓN ANTERIOR											
Responsable ARL						LILIANA GOMEZ RODRIGUEZ					
Responsable organización o Sucursal						ANGELA MARIA GUERRA CORDERO					
Última Calificación Global en la Gestión en SST						Fecha última de realización (D/M/A)			1 12 2014		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO											
<p>Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo al desarrollo de la organización en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos: A. Cumple completamente con el criterio enunciado (10 puntos: Se establece, se implementa y se mantiene); B. cumple parcialmente con el criterio enunciado (5 puntos: Se establece, se implementa, no se mantiene); C. Cumple con el mínimo del criterio enunciado (3 puntos: Se establece, no se implementa, no se mantiene); D. No cumple con el criterio enunciado (0 puntos: no se establece, no se implementa, no se mantiene).</p>											

	Compañía de Seguros / ARL						VP-RE-ESGSST-04	
	-Gestión Documental-						Versión: 4	
	FORMATO						Fecha: 4/12/2014	
	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO "ESG-SST"						Página 1 de ___	
Proceso								
Promoción y Prevención								

INFORMACIÓN GENERAL												
Nombre de la organización						DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION						
NIT	X	CC	CE	No.	899999011			Tiene Sucursales	SI	NO	X	
Actividad Económica						EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD			Código Actividad Económica			5749203
Nombre contacto de la org						SILVIA CONSTANZA ORTIZ CALDERON						
Dirección						CALLE 26 No. 13-19						
Teléfono (s)						3815000			FAX			
Correo electrónico						rmpereira@inpec.gov.co			Prima de Cotización Mensual \$			\$ 12.084.000
Ciudad / Municipio						DOSQUEBRADAS			Departamento			RISARALDA
Clases de Riesgos de la organización						I II III IV V X			No. Total de Trabajadores			795
No. De Trabajadores Depen						380			No. De trabajadores Independientes afiliados con POSITVA			0
Si la organización tiene sucursales, se debe diligenciar el siguiente campo "Información de la Sucursal".												

N°	PLAN BASICO	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
1. PROGRAMA ESTRUCTURA EMPRESARIAL		10	5	3	0
1	Dispone de una evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	10			
2	Dispone del documento SG-SST.	10			
3	Dispone de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).	10			
4	Dispone de los recursos tecnológicos, físicos, financieros y de talento humano (con funciones, responsabilidades, niveles de autoridad y periodos de vigencia en el SG-SST /Responsable del SG-SST, COPASST o Vigía de SST, Convivencia, grupos de apoyo, entre otros).		5		
5	Dispone de diagnósticos de condiciones de salud y de condiciones de trabajo		5		
6	Dispone de identificación de los requisitos legales que le son aplicables	10			
7	Dispone de un plan de trabajo anual.	10			
8	Dispone de un plan de formación anual en SST que incluye a los trabajadores y contratistas, y contempla los procesos de inducción y reinducción acerca de los riesgos inherentes a su trabajo,	10			
9	Dispone de un procedimiento para la comunicación (interna y externa) de los temas SST, que incluye recibir, documentar y responder a las comunicaciones de las partes interesadas.	10			
10	Dispone de un proceso de evaluación integral del sistema el cual incluye: indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST, establece un plan de auditoria anual con la participación del COPASST o Vigía y realiza revisión por la alta dirección.		5		
SUBTOTAL		70	15	0	0
Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) / 100		85,00%			

N°	PLAN BASICO	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
2. PROGRAMA PREPARACIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS		10	5	3	0
1	Dispone del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	10			
2	Dispone de una brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	10			
3	Dispone de plan de formación y entrenamiento a la brigada de emergencia, trabajadores y partes interesadas		5		
4	Dispone de protección pasiva y un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de alarma, de detección y control de incendios.		5		
5	Dispone de los recursos para equipos, herramientas, maquinaria, dotación y elementos de protección personal acordes con el análisis de vulnerabilidad y a las situaciones potenciales de peligro		5		
6	Identifica sistemáticamente todas las amenazas, analiza la vulnerabilidad y realiza la valoración de riesgos de emergencias	10			
7	Dispone de procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias.	10			
8	Dispone de evaluaciones periódicas de emergencias a través de simulacros	10			
9	Dispone de un plan de ayuda mutua ante amenazas de interés común			3	
10	Realiza periódicamente las modificaciones necesarias en los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias, en particular después de realizar simulacros o de presentarse una situación de emergencia	10			
SUBTOTAL		60	15	3	0
Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) /100)		78,0%			

N°	PLAN BASICO	DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
3. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL		10	5	3	0
1	Realiza inspecciones sistemáticas que incluyen la aplicación de listas de chequeo, con la participación del Copasst o vigía de seguridad y salud en el trabajo y los resultados de las mismas.	10			
2	Tiene identificadas las tareas de alto riesgo (incluye trabajo en alturas) y tareas críticas que desarrollan trabajadores directos e indirectos y establece gestión de controles específicos.	10			
3	Dispone de estándares de seguridad y procedimientos de trabajos seguros para el control de los riesgos, con base en la actividad a desempeñar por el trabajador.	10			
4	Dispone de medidas administrativas para el control de los riesgos, con base en la actividad a desempeñar por el trabajador (selección de personal, jornadas de trabajo, responsabilidades, entre otros).	10			
5	Dispone de medidas de ingeniería para el control de los riesgos, con base en la actividad a desempeñar por el trabajador (guardas, comandos a doble mando, polo a tierra, sistemas de ventilación, entre otros)			3	
6	Dispone de medidas en el medio para el control de los riesgos, con base en la actividad a desempeñar por el trabajador (informativa, reglamentaria, restrictiva, demarcación de máquinas y áreas, balizamiento, barreras y señalización, entre otras)		5		
7	Dispone de protección personal con base en análisis de los riesgos, para el desarrollo de la actividad a desempeñar por el trabajador.		5		
8	Dispone del programa de orden y aseo y del programa de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas.	10			
9	Dispone de medidas para el almacenamiento seguro de materiales para controlar los riesgos, con base en la actividad a desempeñar por el trabajador.			3	
10	Dispone de mecanismos para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.		5		
SUBTOTAL		50	15	6	0
Valor Estructura: % Obtenido ((A+B+C) / 100)		71,0%			

N°	PLAN BASICO	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
4. PROGRAMA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD		10	5	3	0
1	Dispone de un procedimiento y resultados vigentes del diagnóstico de condiciones de salud		5		
2	Dispone de perfiles sociodemográficos de toda la población trabajadora actualizada para el último año.	10			
3	Cuenta con metodología y recursos para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con base en el perfil definido.		5		
4	Dispone de la información de las evaluaciones médicas ocupacionales vigentes (Ingreso, periódicas y de retiro) y se realiza seguimiento a sus resultados.	10			
5	Dispone de la información actualizada del ausentismo laboral	10			
6	Dispone de mecanismos para que los trabajadores reporten las condiciones de salud		5		
7	Están definidas las prioridades de control e intervención a partir del diagnóstico de las condiciones de salud.		5		
8	Dispone de actividades de promoción y prevención de conformidad con el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.	10			
9	Dispone de un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y de trabajo saludables	10			
10	Se realizan acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas para el mejoramiento continuo de las condiciones de salud de los trabajadores	10			
SUBTOTAL		60	20	0	0
Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) / 100)		80,0%			

N°	PLAN BASICO	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
5. PROGRAMA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO		10	5	3	0
1	Se realizan los reportes e investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo	10			
2	Dispone de un procedimiento para la realización de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo de los trabajadores, personal en misión, trabajadores independientes, o similares.	10			
3	La organización gestiona de manera oportunamente ante la ARL, los accidentes graves y mortales.	10			
4	Está conformado un equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo.	10			
5	El equipo investigador determina las causas básicas de accidentes y propone al empleador las medidas preventivas y correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia	10			
6	Se realizan actividades de formación y sensibilización frente al reporte interno y las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo a los trabajadores, personal en misión, trabajadores independientes, o similares. Este proceso de formación incluye al equipo investigador.		5		
7	Se establecen y se implementan recomendaciones de control derivadas de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo	10			
8	Dispone de registros, indicadores, y análisis estadísticos de los incidentes y accidentes de trabajo reportados, además se difunden las conclusiones derivadas del informe.	10			
9	Dispone de funciones, responsabilidades y niveles de autoridad para la realización de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo.		5		
10	Dispone de actividades de seguimiento y control a las recomendaciones derivadas de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo	10			
SUBTOTAL		80	10	0	0
Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) / 100)		90,0%			

N°	PLAN AVANZADO	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
6. PROGRAMA GESTIÓN PARA EL CONTROL DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO		10	5	3	0
1	Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en el desarrollo e implementación de políticas y objetivos orientados a la gestión del control de incidentes y accidentes.			3	
2	Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en la asignación de recursos tecnológicos y financieros para implementar los planes de acción orientados al control de incidentes y accidentes		5		
3	Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad de los trabajadores de la empresa en establecer, implementar y mantener acciones orientadas a la prevención y control de incidentes y accidentes.		5		
4	Dispone de análisis de los indicadores para establecer las principales causas y tendencias de los incidentes y accidentes que permitan priorizar e identificar las acciones de intervención.		5		
5	Dispone de inspecciones planeadas para la identificación oportuna de las condiciones sub-estándar de los procesos que generan incidentes y accidentes.	10			
6	Dispone de procedimientos de valoración y priorización de los procesos que generan incidentes y accidentes para determinar y orientar los planes de acción en la administración del riesgo.	10			
7	Tiene definidas las intervenciones que se deben llevar a cabo para la prevención de las accidentes de trabajo.	10			
8	Realizan actividades de formación, educación y entrenamiento para el mejoramiento de competencias del trabajador en el manejo seguro de máquinas, equipos, herramientas y utensilios, como para la adopción de comportamientos seguros.	10			
9	Se definen medidas de control colectivas e individuales orientadas a la administración del riesgo.	10			
10	Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo	10			
SUBTOTAL		60	15	3	0
Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) / 100)		78,0%			

N°	PLAN AVANZADO	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
	7. PROGRAMA GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	10	5	3	0
1	Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en el desarrollo e implementación de políticas y objetivos orientados a la prevención de la enfermedad laboral			3	
2	Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en la asignación de recursos tecnológicos y financieros para implementar los planes de acción orientados a la prevención de la enfermedad laboral		5		
3	Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad de los trabajadores de la empresa en establecer, implementar y mantener acciones orientadas a la prevención de las enfermedades.		5		
4	Dispone de la priorización de los riesgos relacionados con la enfermedad laboral a partir de la evaluación de las condiciones de trabajo.	10			
5	Dispone de procedimientos de priorización de los procesos que puedan generar enfermedades laborales, para orientar los planes de acción		5		
6	Dispone de análisis epidemiológicos de los indicadores para establecer las principales causas y tendencias de las enfermedades laborales que permitan priorizar e identificar las acciones de intervención		5		
7	Tiene definidas las intervenciones que se deben llevar a cabo para la prevención de las enfermedades laborales.	10			
8	Dispone de medidas de control colectivas e individuales para la prevención de enfermedades laborales	10			
9	Dispone de actividades de formación, educación y entrenamiento para la prevención de las enfermedades laborales	10			
10	Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo	10			
	SUBTOTAL	50	20	3	0
	Valor Resultados: % Obtenido (A+B+C)/100	73,0%			

N°	PLAN ESPECIALIZADO	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
	8. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	10	5	3	0
1	Dispone de recursos tecnológicos, financieros, físicos y de talento humano para la ejecución de los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE), con el apoyo y liderazgo del nivel directivo.		5		
2	Dispone de mediciones ambientales, muestreos individuales, encuesta de morbilidad sentida, evaluaciones médicas ocupacionales de la población expuesta a eventos y riesgos, objeto del PVE	10			
3	Dispone el PVE de un plan de exámenes médicos periódicos propios de cada PVE		5		
4	Dispone de actividades de monitoreo y vigilancia de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores expuestos, con el fin de definir las acciones de control	10			
5	Dispone de un sistema de información de los PVE		5		
6	Dispone de medidas de control colectivas e individuales orientadas a la mejora de las condiciones de salud de los trabajadores	10			
7	La organización acata las recomendaciones y restricciones realizadas en el campo de la salud de los trabajadores y de ser el caso adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador.	10			
8	Dispone de procedimientos de rehabilitación integral para los trabajadores con enfermedad laboral	10			
9	Dispone de actividades de educación y formación orientadas a la promoción y prevención en la salud, acordes con la exposición a eventos y riesgos objeto de los PVE		5		
10	Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo	10			
	SUBTOTAL	60	20	0	0
	Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C)/100	80,0%			

N°	PLAN GESTIÓN INTEGRAL	CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
	9. SISTEMA DE GESTIÓN EN SST	10	5	3	0
1	La organización declara su interés y demuestra su compromiso en la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque de sistema de gestión.		5		
2	Se evidencia medidas eficaces que aseguren la participación de los trabajadores en la gestión de SST.		5		
3	Se asegura la optimización de los recursos tecnológicos, financieros, físicos y de talento humano para la implementación del Sistema de gestión.	10			
4	Se evidencia la evaluación permanente de la efectividad de los controles para mitigar el riesgo, esto incluye el análisis de los indicadores.	10			
5	Los programas de gestión para la prevención de la accidentalidad y de la enfermedad laboral están articulados entre si.			3	
6	La seguridad y salud en el trabajo se integra con los procesos, procedimientos, decisiones de la empresa y demás sistemas de gestión de la organización.		5		
7	Dispone de un procedimiento de gestión del cambio que permita dar respuesta a los requerimientos internos y externos que impactan la SST.		5		
8	Se asegura la capacidad del sistema de gestión para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, que permita su integración con los planes de continuidad del negocio, cuando así proceda.		5		
SUBTOTAL		20	25	3	0
Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C)/80		60,0%			

RESULTADOS DE LA GESTIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
N°	PROGRAMA	EVALUACIÓN SASO INICIAL	ACCIONES POR REALIZAR	SELECCIÓN DE PROGRAMAS(S)	% META	EVALUACIÓN SASO FINAL	CONCEPTO FINAL DE EVALUACIÓN
1	1. PROGRAMA ESTRUCTURA EMPRESARIAL	85%	MANTENER	X	100,0%	0,0%	DEFICIENTE
	2. PROGRAMA PREPARACIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	78%	MEJORAR	X	100,0%	0,0%	DEFICIENTE
	3. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL	71%	MEJORAR	X	100,0%	0,0%	DEFICIENTE
	4. PROGRAMA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	80%	MANTENER	X	100,0%	0,0%	DEFICIENTE
	5. PROGRAMA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO	90%	MANTENER	X	100,0%	0,0%	DEFICIENTE
2	6. PROGRAMA GESTIÓN PARA EL CONTROL DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	78%	MEJORAR	X	100,0%	0,0%	DEFICIENTE
	7. PROGRAMA GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES	73%	MEJORAR	X	100,0%	0,0%	DEFICIENTE
3	8. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	80%	MANTENER	X	100,0%	0,0%	DEFICIENTE
4	9. SISTEMA DE GESTIÓN EN SST	60%	MEJORAR	X	100,0%	0,0%	DEFICIENTE
TOTAL		77,0%			100,0%	0,0%	
GRADACIÓN GLOBAL EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCCUPACIONAL			MEDIO			BAJO	
Los programas a desarrollar para el año _____ son:							
Responsable ARI	ALEJANDRO SANCHEZ			Firma			
				C.C.	80432555		
Responsable organiz	SILVIA CONSTANZA ORTIZ CALDERON			Firma			
				C.C.	55065191		
Fecha de realización (D/M/A)				27	1	2016	

MATRIZ PCI MODELO DE GESTION Y ESTRATEGIAS

PCI

FACTORES INTERNOS CLAVE	Ponderación (P) [0 y 1]	Fortaleza		Debilidad		
		Calificación (C) [3 o 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1 o 2]	Puntuación ponderada (P*C)	
Fortalezas internas						2,10
Buena remuneración económica	0,1	3	0,3			
Estabilidad laboral	0,1	4	0,4			
Buen ambiente laboral	0,1	3	0,3			
Productividad en la gestión	0,1	4	0,4			
Conocimiento del mercado	0,1	3	0,3			
formación de emprendimiento talleres de capacitación y autoestima	0,1	4	0,4			
Debilidades internas						1,00
Estrategias para el desarrollo de metodologías de rehabilitación no son eficaces	0,1			2	0,2	
falta de higiene y seguridad industrial	0,1			2	0,2	
deficit de personal	0,1			2	0,2	
falta de recursos para la compra de EPP	0,1			2	0,2	
Infraestructura inadecuada	0,1			1	0,1	
sobrepoblacion en las celdas	0,1			1	0,1	
Total parcial:	1,20		2,10		1,00	3,1
Ponderación TOTAL:						

POAM

FACTOR	Ponderación (P) [0 y 1]	Oportunidad		Amenaza		
		Calificación (C) [1, 2, 3 o 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1, 2, 3 o 4]	Puntuación ponderada (P*C)	
Oportunidades externas						14,00
Capacitación universitaria del personal de funcionarios, mejorando perfil laboral	1	4	4			
Innovación de productos realizados por PPL para comercializarlos	1	3	3			
Única empresa del estado especializada en labores penitenciarias	1	4	4			
facilidad por parte del estado a la hora de dar permisos	0	2	0			
Canales de publicidad para la comercialización de los productos elaborados	0	2	0			
Convenios interinstitucionales para generar alianzas estratégicas	1	3	3			
Amenazas externas						24,00
Privatización del INPEC	1			4	4,00	
Hostigamiento para rescate de PPL	1			4	4,00	
Propagación de enfermedades infectocontagiosas por agentes externos	1			4	4,00	
Desastre naturales	1			4	4,00	
Ingreso de elementos prohibidos por parte de visitantes	1			4	4,00	
Desinterés gubernamental	1			4	4,00	
	10,00		14,00		24,00	38,0
Ponderación total						

MPC

POLICIA NACIONAL				EJERCITO NACIONAL		SEGURIDAD PRIVADA	
FACTOR CLAVE DE ÉXITO (FCE)	Ponderación (P) [0 y 1]	Calificación (C) [1, 2, 3 o 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1, 2, 3 o 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1, 2, 3 o 4]	Puntuación ponderada (P*C)
Experiencia en las funciones	1	2	2	1	1	1	1
Resocialización	1	1	1	1	1	1	1
Preparación para la libertad	1	1	1	1	1	1	1
Articulación interinstitucional	1	2	2	2	2	2	2
Custodia y vigilancia	1	2	2	1	1	1	1
	5,00		8,00		6,00		6,00

DOFA

Dimensiones internas vs. Dimensiones externas	Oportunidades	Amenazas
	O.1 capacitación universitaria del personal de funcionarios, mejorando perfil laboral	A. 1 privatización del INPEC
	O.2 innovación de productos realizados por PPL para comercializarlos	A.2 Hostigamiento para rescate de PPL
	O.3 única empresa del estado especializada en labores penitenciarias	A.3 propagación de enfermedades infectocontagiosas por agentes externos
	O.4 facilidad por parte del estado a la hora de dar permisos	A.4 Desastre naturales
	O.5 canales de publicidad para la comercialización de los productos elaborados	A.5 Ingreso de elementos prohibidos por parte de visitantes
	O.6 convenios interinstitucionales para generar alianzas estratégicas	A.6 desinterés gubernamental
Fortalezas	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
F.1 Buena remuneración económica	E1 F1O1 formando en el personal sentido de pertenencia se podría tener un mejor aprovechamiento del sistema penitenciario	E7 F1A3 buscar incentivos tanto al personal de funcionarios como a los privados de la libertad para mejorar ciertas conductas inapropiadas
F.2 estabilidad laboral		
f.3 buen ambiente laboral		
F.4. Productividad en la gestión	E2. F2O2 con los convenios interinstitucionales	E9.FxAx implementar

f.5 conocimiento del mercado	podríamos formar personal más comprometido	capacitaciones que logren crear conciencia para minimizar los riesgos de contagios de enfermedades
F.6 formación de emprendimiento talleres de capacitación y autoestima		
Debilidades	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
D.1 Estrategias para el desarrollo de metodologías de rehabilitación no son eficaces	E4 D2O3 mejorando la plante de personal penitenciario se podría abarcar más en la resocialización y reinserción a la vida civil de las PPL.	E10 D1A3 diseñar y realizar programas que contribuyan al desarrollo humano en la empresa.
D.2 falta de higiene y seguridad industrial		
D.3 déficit de personal		
D.4 falta de recursos para la compra de EPP	E5. DxOx Construyendo y mejorando más establecimientos se podría abarcar eficazmente en los procesos penitenciarios	E11.DxAx implementar estrategias de resolución de conflictos tanto internos como externos
D.5 Infraestructura inadecuada		
D.6 sobrepoblación en las celdas		

Retos estratégicos:
R1 (E1E2E3) evaluar y formular decisiones para alcanzar el éxito de las funciones y objetivos de la empresa
R2 (ExEx): implementar estrategias en mercadeo y producción para que los productos fabricados por PPL adquieran reconocimiento e influencia comercial para que con esto se cumpla uno de los objetivos de la organización la resocialización
R3 (ExEx): mejora continua sobre las situaciones de riesgo y de riesgo de vulnerabilidad para la toma de decisiones a futuro que ayuden al crecimiento de la organización

SEGUIMIENTO A ESTRATEGIAS

nº	ESTRATEGIAS	SEGUIMIENTO ESTRATEGIAS							RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
		RESPONSABLE	INDICADOR	EVALUACION AL CUMPLIMIENTO					
1	formar al personal en sentido de pertenencia para tener un mejor aprovechamiento del sistema penitenciario	talento humano y lideres de proceso	% DE PERSONAL CAPACITADO (# DE FUNCIONARIOS PUBLICOS X % DE CUMPLIMIENTO)	MARZO (25%)	JUNIO (50%)	OCTUBRE (75%)	DICIEMBRE (100%)	director del establecimiento	
2	La estrategia del proceso de capacitación y formacion para el personal de custodia crear una plan de capacitacion anual donde se actualice constantemente la formacion del personal con el fin de fortalecer habilidades	Realizar convenios interinstitucionales para la formacion del personal en Seguridad y Salud en el Trabajo	director del establecimiento, talento humano y lideres de proceso	% DE PERSONAL CAPACITADO (# DE FUNCIONARIOS PUBLICOS X % DE CUMPLIMIENTO)	MARZO (25%)	JUNIO (50%)	OCTUBRE (75%)	DICIEMBRE (100%)	director del establecimiento
3	implementar capacitaciones que logren crear conciencia para minimizar los riesgos de contagios de enfermedades	talento humano y lideres de proceso	% DE PERSONAL CAPACITADO (# DE FUNCIONARIOS PUBLICOS X % DE CUMPLIMIENTO)	MARZO (25%)	JUNIO (50%)	OCTUBRE (75%)	DICIEMBRE (100%)	director del establecimiento	
4	blandas y crear ambiente de trabajo sano y seguro y saludable	implementar estrategias de resolucio de conflictos tanto internos como externos	PPL, Cuerpo de custodia y vigilancia,	#conflictos reportados/ # conflictos solucionados		X	X	director del establecimiento	
5	diseñar y realizar programas que contribuyan al desarrollo humano en la reclusio de mujeres Pereira.	directivos y cuerpo de custodia y vigilancia	% DE PERSONAL CAPACITADO (# DE FUNCIONARIOS PUBLICOS X % DE CUMPLIMIENTO)	MARZO (25%)	JUNIO (50%)	OCTUBRE (75%)	DICIEMBRE (100%)	director del establecimiento	

6	Incentivar tanto para el personal de funcionarios como a los privados de la libertad para mejorar ciertas conductas inapropiadas	director del establecimiento, talento humano y lideres de proceso	nivel de accidentalidad del periodo sobre el semestre anterior		X		X	RESPONSABLE DEL SISTEMA Y EL DIRECTOR
7	mejorar la planta de personal penitenciario para el proceso de resocialización y reinserción a la vida civil de las PPL.	ministerio de justicia	numero de funcionario/numero de PPL		X		X	director del establecimiento
8	Diseñar, Construir y mejorar los establecimientos para optimizar eficazmente los procesos penitenciarios	USPEC (UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS)	% de avance de obras según planeación anual de mejoras de las instalaciones del establecimiento		X		X	director del establecimiento

PARTES INTERESADAS

ANEXO E. MATRIZ DE PARTES INTERESADAS

CLASIFICACIÓN PARTE INTERESADA	PARTE INTERESADA DEFINICIÓN	PARTES INTERESADAS	NECESIDADES	EXPECTATIVAS	ESTRATEGIAS	SEGUIMIENTO
Partes internas	Alta Gerencia	Director del establecimiento	Permanencia funcionario responsable de SST	Contar con la asistencia mínima de un funcionario de planta o contratista encargado los 12 meses del SST, para implementar los lineamientos establecidos por Ley.	Realizar gestión documental ante la dirección nacional de la necesidad requerida.	Mensual hasta lograr el objetivo.
			Cumplimiento de misión y visión	Lograr que los clientes interno y externo estén comprometidos con el alcance de la misión y visión establecidos en la institución.	Realizar folletos de difusión y pancartas ubicadas en sitios visibles de la institución de fácil acceso.	Cuatrimestral Así: Abril, agosto, Diciembre.
			Apoyo en el cumplimiento de la ejecución de los objetivos de la institución.	Lograr el 100% de cumplimiento en la ejecución de los objetivos de la institución.	Reuniones periódicas (trimestrales) para seguimiento a planes y aporte para la mejora continua de los mismos. (Enero, Abril, Julio y Octubre de 2023)	Trimestral meses: Enero, Abril, Octubre de 2,023
			Gestión oportuna de los procesos	Cumplir en el 100% con los termino pactados.		
			Capacitación	Educación continua	Realizar convenios con universidades públicas y privadas, para formación profesional.	Semestral: Diciembre y Mayo.

Partes internas	Colaboradores	Personal administrativo/ cuerpo de custodia y vigilancia/ PPL	Capacitación	Educación continua	Realizar convenios con universidades públicas y privadas, para formación profesional.	Semestral: Diciembre y Mayo.
			Dotación	Necesaria para cada área o trabajo	Crear comité de seguimiento encargado de verificar la entrega de dotación y de recoger las	Trimestral: Marzo, Junio y Septiembre.
			Buen clima laboral	Cumplimiento de horarios, respeto, confianza, resaltar el esfuerzo realizado.	Realizar encuentro de bienestar social con los colaboradores, enfocado en la ejecución de un plan	Semestral: Febrero - Agosto.
			Recursos y equipos	asignación presupuesto para suplir necesidades generales en los puestos de trabajo	Realizar gestión documental ante la dirección nacional de la necesidad requerida.	Mensual hasta lograr el objetivo.
			Reinducción en Procedimientos definidos	que todo el personal conozca los procedimientos específicos para cada área	Programas de capacitación realizados por ARL	Cuatrimestral Así: Abril, agosto, Diciembre.
			Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo	profesional con licencia en SST y la aplicación de normatividad	Realizar gestión documental ante la dirección nacional de la necesidad requerida.	Mensual hasta lograr el objetivo.
	Cientes	Familiares visitantes del PPL	Servicio oportuno y de calidad	Agilidad en los tramites sin dilataciones.	Personal capacitado y suficiente para atender las solicitudes y necesidades del cliente	Semestral: Enero - Junio

Partes externas	Cientes	Familiares visitantes del PPL	Servicio oportuno y de calidad	Agilidad en los tramites sin dilataciones.	Personal capacitado y suficiente para atender las solicitudes y necesidades del cliente	Semestral: Enero - Junio
			Orientación al cliente ante situaciones de emergencia	Que el 100% de los clientes conozcan las situaciones de emergencia que se puedan presentar.	Realizar folletos de difusión y pancartas ubicadas en sitios visibles de la institución de fácil acceso.	Semestral: Febrero - Agosto.
	Proveedores	Empresas de suministros de alimentos, mantenimiento, telefonía, USPEC	Orientación al proveedor ante situaciones de emergencia	Que el 100% de los Proveedores conozcan las situaciones de emergencia que se puedan presentar.	Realizar folletos de difusión y pancartas ubicadas en sitios visibles de la institución de fácil acceso. Charlas previas. Dejar claro en el contrato la cláusula de emergencia.	Semestral: Febrero - Agosto.
	Comunidad	Vecinos y Medio Ambiente.	Ambiente sano y seguro	Que el ciudadano cercano a la institución se siente seguro dentro de la comunidad.	Campañas en los vecindarios aledaños dirigidas por los funcionarios.	Trimestral: Marzo, Junio y Septiembre.
			Disminuir las basuras o contaminación aledaña a la zona	Reducir en un 70% las basuras o contaminación aledaña a la zona		
	Entidades	Policia Nacional, alcaldía, procuraduría, entidades adscritas	Cumplimiento de legislación vigente para la actividad.	Mantener una comunicación asertiva en caso de situaciones de seguridad y emergencia	Capacitaciones dirigidas dentro del	Semestral: Febrero -
				Mantener el cumplimiento de		

Partes externas	Proveedores	Empresas de suministros de alimentos, mantenimiento, telefonía, USPEC	Orientación al proveedor ante situaciones de emergencia	Que el 100% de los Proveedores conozcan las situaciones de emergencia que se puedan presentar.	Realizar folletos de difusión y pancartas ubicadas en sitios visibles de la institución de fácil acceso. Charlas previas. Dejar claro en el contrato la cláusula de emergencia.	Semestral: Febrero - Agosto.
	Comunidad	Vecinos y Medio Ambiente.	Ambiente sano y seguro	Que el ciudadano cercano a la institución se siente seguro dentro de la comunidad.	Campañas en los vecindarios aledaños dirigidas por los funcionarios.	Trimestral: Marzo, Junio y Septiembre.
				Disminuir las basuras o contaminación aledaña a la zona	Reducir en un 70% las basuras o contaminación aledaña a la zona	
	Entidades Gubernamentales	Policia Nacional, alcaldía, procuraduría, entidades adscritas al ministerio de Justicia y ministerio del trabajo	Cumplimiento de legislación vigente para la actividad.	Mantener una comunicación asertiva en caso de situaciones de seguridad y emergencia	Mantener el cumplimiento de la legislación y la normatividad legal dentro de los procesos establecidos en el establecimiento.	Capacitaciones dirigidas dentro del programa de capacitación
		ARL, EPS				

PLAN DE TRABAJO

INPEC PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023											
1.1 Ejes temáticos	1.2 Objetivo del Eje Temático	1.3 Criterios de cumplimiento	1.4 Actividades				2. Responsables de la actividad		3. Porcentaje de Cumplimiento		
			1.5 Fecha Inicio	1.6 Fecha Fin	1.7 Duración de la actividad (días)	2.1 Responsable de la Actividad	2.2 Colaborador de la Actividad	1er Semestre	2do Semestre		
		Dar cumplimiento a los requisitos legales vigentes relacionados con seguridad y salud en el trabajo y de otra índole aplicables.	1	Establecer el responsable del SG-SST de acuerdo con los criterios definidos en la Resolución N° 0312 de 2018 (MINTRABAJU) y la Circular 000 del 2010 (INPEC).	01-01-23	30-03-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo,	Área de Gestión Humana (ERON)		
			2	Ejecutar el presupuesto para el SG-SST que fueron asignadas.	01-02-23	30-12-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo,	Área de Gestión Humana (ERON)		
			3	Verificar la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de los servidores públicos, judiciales, practicantes, estudiantes, contratistas, subcontratistas y proveedores.	01-01-23	30-12-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo,	Área de Gestión Humana (ERON)		
			4	Conformar el COPASST de acuerdo con lo establecido en la Guía Para La Conformación y Seguimiento Del COPASST, PA-TH-602 versión oficial (Resolución) y Resolución N° 6079 de 2018 (INPEC).	01-01-23	30-12-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo,	Área de Gestión Humana (ERON)		
			5	Conformar el Comité de Convivencia de acuerdo con lo establecido en la Resolución N° 002823 de 2018 y 000452 de 2020 (INPEC).	01-01-23	30-12-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo,	Área de Gestión Humana (ERON)		
			Implementar las actividades de capacitación								

1	1	1	Capacitar acerca del SG-SST a los funcionarios de la RM Pereira	1	Implementar las actividades de capacitación promoción y prevención P+P definidas en el FIGA, (i) manual para la implementación del plan institucional de gestión ambiental, PM-TP-M01, (ii) Manual para la elaboración del plan emergencias, PA-TH-M02, (iii) Plan estratégico de seguridad vial PA-LA-PN01, los programas de Ausentismo laboral por causa médica, PA-TH-PR05, entorno laboral saludable PA-TH-PR04 y Prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas, PA-TH-PL02, cada uno en versión oficial. Protocolo de Bioseguridad definido en la Resolución No. 4202 de 2020 (INPEC)	01-04-23	30-12-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo,	Área de Gestión Humana (ERON)		
				2	Realizar curso virtual de 50 horas en SG-SST - Resolución N 4927 de 2016 (MINTRABAJO) por parte de los responsables y los integrantes de los diferentes comité que conforman el SG-SST	01-02-23	30-12-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo,	Área de Gestión Humana (ERON)		
				3	Rendición de cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	01-10-23	30-12-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo,	Área de Gestión Humana (ERON)		
					Registrar en la página del Fondo de Riesgos Laborales del MINTRABAJO la autoevaluación (2022) conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares				responsable	Área de Gestión		

3	3	3	Gestionar de manera integral el SG-SST	4	de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución N 0312 de 2019 y Circular 071 de 2020 (MINTRABAJO)	01-10-23	12-30-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo,	Área de Gestión Humana (ERON)		
				1	Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución N 0312 de 2019 y Circular 071 de 2020 (MINTRABAJO)	01-10-23	30-12-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo y COPASST	Área de Gestión Humana (ERON)		
				2	Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos	01-10-23	30-12-23		responsable Seguridad y Salud en el Trabajo y COPASST	Área de Gestión Humana (ERON)		
				3	Definir el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024	01-10-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
				4	Mantener el archivo o retención documental del SG-SST organizado por cada vigencia.	01-01-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON) COMITES DE SST		
				5	Presentar informe semestral consolidado del cumplimiento de las actividades ejecutadas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de los ERON adscritos.	01-06-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON) COMITES DE SST		
				6	Actualizar los documentos del SG-SST del Proceso de Gestión del Talento Humano que se requieran.	30-10-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo			

2	2	4	Condiciones de salud: establecer el conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de mortalidad de la población	6	Actualizar los documentos del SG-SST del Proceso de Gestión del Talento Humano que se requieran.	30-10-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo			
				7	Definir los canales, mecanismos y metodologías que se emplearán para las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	30-01-23	30-03-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON) COMITES DE SST		
				8	Cumplir el procedimiento PA-TH-P06 Identificación de los requisitos del SGSST para las adquisiciones versión oficial (Isolucion)	01-01-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
				9	Dar cumplimiento a las actividades establecidas en el procedimiento PE-PI-P07 Planificación Institucional Gestión de los cambios Versión oficial (Isolucion)	01-01-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
2	2	4	Condiciones de salud: establecer el conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de mortalidad de la población	1	Elaborar la descripción sociodemográfico	01-01-23	30-06-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
				2	Programar y ejecutar de acuerdo a presupuesto asignado las Evaluaciones Médicas Ocupacionales a los servidores públicos del Instituto.	01-01-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
				3	Emitir informe y análisis de condiciones de salud	01-10-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo			
				4	Evidenciar el soporte que demuestre la custodia de las historias ocupacionales de los servidores públicos	01-01-23	30-03-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo			

3	5	trabajadora.	5	Aplicar la batería de riesgo psicosocial, para medir la exposición a factores de riesgos psicosociales.	01-07-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
			1	Reportar los accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de acuerdo con la Guía para Reporte de Accidentes de Trabajo.	01-01-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
			2	Realizar investigación del total de incidentes, accidentes y enfermedades laborales diagnosticadas, atendiendo los parámetros establecidos en la Resolución N° 6001 del 2019 (INPEC).	01-01-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
			3	Medir, analizar y Reportar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo trimestralmente el registro estadístico de los indicadores de siniestralidad (Accidentes, enfermedades laborales y ausentismo laboral) en las sedes de trabajo a nivel nacional	01-01-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
			1	Diseñar el Programa de Fortalecimiento Muscular	01-04-23	30-06-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo			
			2	Ejecutar el Programa de Fortalecimiento Muscular	01-10-23	01-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		

2	GESTIÓN DEL SG-SST EN EL INPEC	Realizar conciliado nacional de las condiciones de salud	6	Emplear mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud	3	Diseñar el Programa de educación Nutricional	01-04-23	30-06-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo					
					4	Ejecutar el Programa de educación Nutricional	01-10-23	01-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)				
					5	Diseñar el Programa de Salud Mental	01-04-23	30-06-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo					
					6	Ejecutar el Programa de Salud Mental	01-10-23	01-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)				
					7	Evaluar los peligros asociados a las diferentes actividades que se desarrollan en la Institución.	1	Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos con la participación de todos los servidores públicos a través de la metodología establecida por el Instituto.	01-01-23	30-12-23		RESPONSABLE de Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
							1	Realizar en las sedes de trabajo inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria y equipos de acuerdo con el PA-TH-M02 Manual para la elaboración del Plan de Emergencias versión oficial y diarias a los vehículos de acuerdo con el PA-LA-FM01 Plan Estratégico de Seguridad Vial versión oficial	01-04-23	30-06-23		Copasst, Comité Operativo de Emergencia	COPASST y Comité Operativo de Emergencia		

		Realizar inspección de equipos, máquinas, herramientas e instalaciones del Instituto	8	2	Solicitar a la USPEC el mantenimiento preventivo y/o correctivo en las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas de acuerdo con las inspecciones realizadas por el COPASST en las sedes de trabajo de acuerdo con los lineamientos de Resolución N° 6080 de 2018. Junto con la respectiva evidencia.	01-07-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Comité Operativo de Emergencia, Copasst						
					3	Entregar los Elementos de Protección Personal EPP y soportar la entrega de estos a los servidores públicos, haciendo uso del formato PA-TH-G07-F01 Suministro de Equipos y Elementos de Protección Individual, versión oficial	01-10-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)					
					9	Establecer la puesta en marcha del manual de emergencia ante eventualidades de alto riesgo	1	Actualizar el Plan de Emergencias de acuerdo con los lineamientos establecidos en el PA-TH-M02 Manual para la elaboración del plan de emergencias versión oficial	01-01-23	30-04-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)			
							2	Soportar en registro de la conformación del Comité Operativo de Emergencia atendiendo lo dispuesto en la Resolución N° 6080 de 2018 (INPEC).	01-01-23	30-06-23		Comité Operativo de Emergencia	Comité Operativo de Emergencia			
					Desarrollar acciones y programas		Prevenir e intervenir el riesgo psicosocial y el acoso laboral en los funcionarios	1	Capacitar a los Comités de Convivencia laboral (CCL) Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) sobre funciones, responsabilidades, estrategias de conciliación y operatividad del Comité de conformidad con la Resolución No 002823 de 2018, 000452 de 2020 y 6079 de 2019 (INPEC)	01-02-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		

5	Desarrollar acciones y programas orientadas al adecuado mantenimiento de la salud mental de los servidores	10	Prevenir e intervenir el riesgo psicosocial y el acoso laboral en los funcionarios. Así mismo, generar acciones por promocionar la salud mental de los servidores públicos	1	Capacitar a los Comités de Convivencia Laboral (CCL) Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) sobre funciones, responsabilidades, estrategias de conciliación y operatividad del Comité de conformidad con la Resolución No 002823 de 2018, 000452 de 2020 y 6079 de 2019 (INPEC)	01-02-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)				
				2	Realizar actividades y acompañamiento psicosocial encaminadas a la prevención del suicidio.	01-02-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)				
				3	Desarrollar actividades del resultado de la aplicación de la Batena de Riesgo Psicosocial	01-02-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)				
3	Resultados del SG-SST	6	Evaluar el SGSST de acuerdo con las condiciones institucionales	11	Registrar y hacer seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST.	1	Definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y hacer seguimiento a los mismos.	01-02-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON) COPASST		
						2	Realizar monitoreo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuesto en el plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, CÓDIGO: PA-TH-PN04 (SOLUCION) versión oficial	01-06-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
						3	Planificar con la participación del Copasst y el jefe de Gobierno de la Dirección Regional, Dirección Escuel de				Copasst, Jefe de	Copasst, Jefe de		
3	Resultados del SG-SST	6	Evaluar el SGSST de acuerdo con las condiciones institucionales	11	Registrar y hacer seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST.	1	Definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y hacer seguimiento a los mismos.	01-02-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON) COPASST		
						2	Realizar monitoreo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuesto en el plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, CÓDIGO: PA-TH-PN04 (SOLUCION) versión oficial	01-06-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)		
						3	Planificar con la participación del Copasst y el jefe de Gobierno de la Dirección Regional, Dirección Escuel de Formación, Eron seguimiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como mínimo una vez al año	01-10-23	30-12-23		Copasst, Jefe de Gobierno	Copasst, Jefe de Gobierno		
10	Mantener y mejorar las actividades proyectadas al SGSST	12	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	1	Definir e implementar acciones correctivas y preventivas con base en los resultados del seguimiento del SGSST, las recomendaciones del COPASST, de acuerdo con los lineamientos del PE-PI-P04 Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora versión oficial	01-10-23	30-12-23		RESPONSABLE Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Gestión Humana (ERON)				

Referencias

- Carcelario, I. N. (2015 -2018). *plan de dieccionamiento esrategico* . Obtenido de https://inpec.gov.co/en/institucion/planes-institucionales/plan-estrategico/-/document_library/ppoO7cAwVIFn/view_file/50941
- Carcelario, I. N. (Octubre de 2016). *isolucion guia del sistema de gestion y seguridad y salud en el traajo*. Obtenido de <http://isolucion.inpec.gov.co/Isolucion4Inpec/Documentacion/frmVerPublicacion.aspx?Sigla=TUFD&Atras=1>
- Carcelario, I. N. (febrero de 2018). *poliica deadminisacion del riesgo*. Obtenido de <http://isolucion.inpec.gov.co/Isolucion4Inpec/Documentacion/frmVerPublicacion.aspx?Sigla=TUFD&Atras=1>
- inpec. (09 de 2022). <https://www.inpec.gov.co/institucion/sistema-de-gestion-integrado/modelo-del-sgi>. Obtenido de <https://www.inpec.gov.co/institucion/sistema-de-gestion-integrado/modelo-del-sgi>
- inpec. (09 de 2022). *pagina del INPEC*. Obtenido de <https://www.inpec.gov.co/>
- INPEC, o. a. (2019 -2022). *plan de dieccionamiento esrategico* . Obtenido de <file:///C:/Users/yanifer%20herrera/Downloads/PDE%20INPEC%20-%202019-2022%20%20VERSI%C3%93N%20%20.pdf>
- social, m. d. (2022). *GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL* . Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GTHG01.pdf>

trabajo, M. d. (mayo de 2015). *decreto 1072 de 2015*. Obtenido de

<http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

trabajo, M. d. (2019). *resolucion 0312 de 2019*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Carcelario, I. N. (2022). *ESTRUCTURA ORGANICA*. Obtenido de

<https://www.inpec.gov.co/en/institucion/organizacion/estructura-organica>

Carcelario, I. N. (2022). *MISION Y VISION* . Obtenido de

<https://www.inpec.gov.co/en/institucion/quienes-somos/mision-y-vision>

Carcelario, I. N. (2022). *MODELO DE SGI*. Obtenido de <https://www.inpec.gov.co/en/institucion/sistema-de-gestion-integrado/modelo-del-sgi>

Salud, I. N. (2018). *plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de

<https://www.ins.gov.co/Transparencia/Planes%20estrategicos%20sectoriales%20e%20institucionales/Plan%20de%20Trabajo%20Anual%20en%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf>

