SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SUR DE LA AMAZONIA – CORPOAMAZONIA

SAN MIGUEL AGREDA DE MOCOA, DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO

19 DE ENERO DE 2022

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN....5

1 JUSTIFICACIÓN....6

2 MARCO NORMATIVO....7

3 MARCO TEÓRICO....12

4 COMPROMISO GERENCIAL....14

4.1 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**¡Error! Marcador no definido.**

4.2 POLÍTICA DE EMERGENCIAS....14

4.3 POLÍTICA DE NO CONSUMO ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS....17

4.3.1 Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas....17

4.3.2 Prevención del Tabaquismo....17

4.4 POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL....18

4.5 POLÍTICA DE CALIDAD....19

4.5.1 Objetivos de calidad....19

4.6 MISIÓN....20

4.7 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO....20

4.7.1 OBJETIVO GENERAL....20

4.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS....20

5 ALCANCE....21

6 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA....22

6.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA....22

6.2 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL....23

6.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO 23

6.3.1 Distribución por género 24

6.3.2 Distribución por modalidad de vinculación 28

6.3.3 Variables Sociodemográficas 29

6.3.4 Variables Socioeconómico 30

6.3.5 Variables Sociolaborales 31

6.3.6 Variables Socioculturales 31

6.3.7 Hábitos Nocivos 32

6.3.8 Morbilidad Sentida 33

6.4 JORNADA LABORAL 36

7 LIDERAZGO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 37

7.1 ESTRATEGIAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 40

7.2 DESCRIPCIÓN DE MAQUINAS Y EQUIPOS 42

7.3 DESCRIPCIÓN DE MATERIAS PRIMAS E INSUMOS 43

8 RECURSOS PARA LA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO . 44

8.1 RECURSO HUMANO 44

8.2 RECURSO FINANCIERO 44

8.3 RECURSO TÉCNICO 45

8.4 RECURSO LOCATIVO 45

9 PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN 47

10 DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 48

11 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 49

12 PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SG SST 56

12.1 SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO 56

12.1.1 Evaluación de los riesgos 56

12.1.2 Metodología 59

12.1.3 Priorización de Factores de Riesgo 59

12.2 MANUAL DE EMERGENCIAS 62

12.2.1 Anexo. M-EMG-001 MANUAL DE EMERGENCIAS 62

12.3 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 63

12.4 PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS 65

12.4.1 Personal objeto de la capacitación 68

12.5 PLAN DE TRABAJO 68

13 EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 69

13.1 SEGUIMIENTO Y CONTROL 71

14 CONTROL DE CAMBIOS 73

15 DOCUMENTOS DE REFERENCIA 74

1. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de las organizaciones y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule una cultura en Seguridad, Salud y Medio Ambiente, sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del recurso humano y la reducción de los costos operacionales.

Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones a nivel laboral, familiar y social.

En consideración de lo anterior, **CORPOAMAZONIA** asume su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un ambiente laboral seguro, para lo cual ha elaborado el presente Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo el compromiso de todos en **CORPOAMAZONIA** su implementación.

Los recursos destinados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad tendrán el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todos los trabajadores, en relación con su trabajo, y a proteger a la entidad contra pérdidas. Será un Sistema permanente, continuo, planificado, evaluable y ajustable, de acuerdo con las condiciones y etapas de su desarrollo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo empresarial se regirá por las normas legales vigentes y la metodología técnica propia de la disciplina.

1 JUSTIFICACIÓN

Corpoamazonia, considera a sus colaboradores como el eje fundamental para el logro de sus objetivos encaminados a la conservación de la biodiversidad; es consciente que en esta tarea el personal está expuesto a un sin número de riesgos presentes en los ambientes de trabajo, los cuales varían según la actividad que desempeñen, estos riesgos pueden desencadenar algunas enfermedades laborales y la ocurrencia de accidentes de trabajo, que conllevan al deterioro de la calidad de vida y de la salud de los trabajadores, consciente de su responsabilidad legal y moral sobre las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores; justifica la elaboración e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con la seguridad de que su aplicación le permitirá disponer de una herramienta de trabajo ágil, que garantice un ambiente laboral con factores de riesgo controlados, que brinde bienestar físico, social, psicológico a sus colaboradores, para mejorar su desempeño durante el desarrollo de sus actividades, obteniendo grandes beneficios como son: mantenimiento y mejoramiento del estado de salud del personal de la entidad, manejo efectivo de los recursos destinados a la seguridad y salud en el trabajo, satisfacción en general por todo lo anterior y cumplir con lo legalmente establecido por el Ministerio de Trabajo.

La elaboración e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, da a conocer su importancia de forma permanente, con una participación tanto del nivel gerencial como de sus colaboradores, partiendo de una concientización que comprometa ambas partes y así poder tomar las medidas de control permanentes garantizando el bienestar y salud de los colaboradores y la calidad de la prestación del servicio en la entidad.

2 MARCO NORMATIVO

No.	Norma	Descripción
1.	Constitución Política	Art. 48. La seguridad social es un derecho público de carácter obligatorio que se prestará bajo dirección, la coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social.
LEYES		
2.	9 de 1979	Título III. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
3.	100 de 1993	Reorganiza el Sistema de Seguridad Social en el país. El régimen de Seguridad Social Integral está conformado por el sistema de pensiones, el sistema de seguridad social en salud, el sistema de riesgos laborales y el sistema de servicios sociales complementarios.
4.	No. 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales
5.	No. 361 del 07/02/1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
6.	No. 1010 del 23/01/2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
7.	No. 3039 de 2007	Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Salud Pública, determina, en la línea de política número 1. Promoción de la salud y la calidad de vida, entre las estrategias para disminuir los riesgos para enfermedades crónicas no transmisibles en el ítem h) Promover la implementación de las estrategias de Instituciones Educativas, espacios de trabajos y espacios públicos libres de humo de tabaco y de combustibles sólidos, en coordinación con las direcciones territoriales de salud, entidades promotoras de Salud – EPS, administradoras de Riesgos Laborales – ARL, el sector educativo, trabajo, cultura y deporte y otros sectores.
8.	No. 1355 de 2009	Donde declara la obesidad como enfermedad crónica de la salud, la cual es causa directa de enfermedades cardiacas, circulatorias, colesterol ato, estrés, hipertensión, depresión, cáncer, diabetes, artritis, colón, entre otras todos aumentados considerablemente la tasa de mortalidad de los colombianos.
9.	No. 1523 del 24/04/2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones

No.	Norma	Descripción
10.	No. 1562 del 11/07/2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
11.	No. 1610 de 02/01/2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
DECRETO		
12.	No. 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
13.	No. 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema de Riesgos Laborales.
14	No. 1772 de 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales.
15.	No. 1832 de 1994	Por el cual se adopta las tablas de enfermedades laborales.
16.	No. 1530 del 26/08/1996	Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994". En relación con prestaciones económicas, reclasificación de los centros de trabajo, remisión de estudios de clasificación, afiliaciones de trabajadores temporales al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), pago de cotización al SSSI de manera obligatoria y reporte de estadísticas de accidente.
17.	No. 1607 de 2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
18.	No. 2566 del 07/07/2009	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Laborales
19.	No. 723 de abril de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones
20.	No. 1443 de julio de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
21.	No. 1477 de 05/08/2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
22.	No. 1507 de 12/08/2014	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
23.	No. 472 de marzo 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

No.	Norma	Descripción
24.	No. 1072 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo.
		RESOLUCIONES
25.	No. 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
26.	No. 1401 del 14/05/2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
27.	No. 2346 del 11/07/2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
28.	No. 2646 del 17/07/2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
29.	No. 1918 del 05/06/2009	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones". Relacionaos con la contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y custodia de las historias clínicas ocupacionales.
30.	No. 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
31.	No. 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
32.	No. 156 del 27/01/2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
33.	No. 1457 del 2008	Por la cual se deroga la 1157 del 2008, la resolución 1457 del 2008 considera "Que en los términos del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994, el empleador está obligado a registrar el Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional, ante el Ministerio de la Protección Social.
34.	No. 652 de 30/04/2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
35.	No. 1356 de 18/07/2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
36.	No. 4502 de diciembre de 2012	por el cual se reglamenta el procedimiento requisitos para el otorgamiento y la renovación de las licencias en salud ocupacional y se dictan otras disposiciones

No.	Norma	Descripción
37.	No. 1903 de junio de 2013	Por el cual de modifica el numeral 5° del articulo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.
38.	No. 3368 de 12/08/2014	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.
39.	Resolución 111 de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
40.	No. 1178 de 28/03/2017	Por la cual se establecen los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en Protección contra Caídas en Trabajo en Altura
41	Resolución 0312 de 2020	Por la cual se determinan los estándares Mínimos en SST
CIRCULARES		
42.	Circular unificada de 2004, del 22/04/2004	Dirección General de Riesgos Laborales. “Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos laborales”.
43.	Circular interna 0049	Criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

NORMATIVIDAD EMITIDA POR COVID 19:

Nº	NORMA	DESCRIPCION
1	Decreto 457 2020	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.
2	Decreto 417 2020	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.
3	Circular OO17 2020	Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación y respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19.
4	Resolución 385 2020	Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.
5	Decreto 465 2020	"Por el cual se adiciona el Decreto 1076 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la adopción de disposiciones transitorias en materia de concesiones de agua para la prestación del servicio público esencial de acueducto, y se toman otras

		determinaciones en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno nacional a causa de la Pandemia COVID-19"
6	Decreto 491 2020	Se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios delas entidades públicas, en el marco de la emergencia económica social y ecológica.
7	Decreto 440 2020	"Por el cual se adoptan medidas de urgencia en materia de contratación estatal, con ocasión del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica derivada de la Pandemia COV/D-19"
8	Resolución 777 2021	Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas
9	Resolución 1315 2021	Por el cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID 19 declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020 y 222 y 738 de 2021.
10	Decreto 1026 2021	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, Y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura
11	Decreto 1408 2021	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID 19, y el mantenimiento del orden público.
12	Resolución 1913 2021	2021 “Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020 y222, 738 y 1315 de 2021”, hasta el 28 de febrero de 2021
13	Decreto 1615 2021	Por la cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público,
14	Circular 0003 de 2022	Exigencia de esquema de vacunación COVID 19 a trabajadores de los sectores productores abiertos al público.

MARCO TEÓRICO

Con base en la legislación en referencia se presenta a continuación la precisión de términos más relevantes para el desarrollo del presente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Basados en el índice, damos algunas definiciones a modo de ejemplo, para que sean implementadas las necesarias según la actividad económica de la entidad.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Así mismo, se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

ENFERMEDAD LABORAL: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

GESTIÓN DEL RIESGO: Es el proceso social de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y acciones permanentes para el conocimiento del riesgo y promoción de una mayor conciencia del mismo, impedir o evitar que se genere, reducirlo o controlarlo cuando ya existe y para prepararse y manejar las situaciones de desastre, así como para la posterior recuperación, entiéndase: rehabilitación y reconstrucción. Estas acciones tienen el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar y calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible.

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD: Resultado del procedimiento sistemático para determinar "el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico, y sociocultural que determina el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora"

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) eventos(s) o exposición(es) peligroso(s) y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) eventos o exposición(es).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Definida como aquella 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.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la entidad.

FACTOR DE RIESGO: Todo aquello que puede provocar algún daño a la salud o a los bienes.

PRIORIZACIÓN DE RIESGOS: Es la valoración objetiva de los factores de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

3 COMPROMISO GERENCIAL

4.1. **POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -ACTUALIZACION 2020**

CORPOAMAZONIA, en cumplimiento con lo establecido en la Circular 0017 de 2020 del Ministerio del Trabajo, en su literal C, el cual se transcribe Las acciones a las que alude se deben ejecutar en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben desarrollar todas las empresas del país por lo cual, deben ser actualizados los respectivos Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que corresponde a gestión, acorde con el numeral 5 del Artículo 2.2.4.6.6. Del Decreto 1072 de 2015, preocupada por la protección integral de todos sus colaboradores y con el propósito de proveer ambientes de trabajo seguros y saludables para todos los servidores públicos, contratistas, proveedores, visitantes y a toda persona que se vea involucrada durante el desarrollo de las actividades, reafirma su compromiso hacia la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, y con la promoción de la Calidad de vida laboral, el cual va encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los colaboradores ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados. Previniendo incidentes y accidentes de Trabajo, así como enfermedades laborales.

Con la base anterior la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA, se compromete a:

· Liderar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

· Dar cumplimiento a la normatividad local legal vigente o la que se adopte internacionalmente en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a nuestra entidad y exigir su cumplimiento a todos los colaboradores que intervienen en el sistema.

· Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles en todos sus centros de trabajo.

· Identificar y prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales ejerciendo control del ausentismo y fortaleciendo la preparación frente a emergencias.

· Diseñar y desarrollar programas de promoción y prevención de riesgos laborales tendientes a la conservación y mejora de la salud y las condiciones de trabajo fomentando hábitos de vida saludables que permitan la adopción de actuaciones seguras como responsabilidad inherente a todos los integrantes de CORPOAMAZONIA.

· Establecer las responsabilidades inherentes a la seguridad y salud en el ámbito laboral en todos los niveles de la entidad y hacerlos participes del sistema.

· Implementar bajo los paramentos de sostenibilidad eficiencia y mejoramiento continuo, el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para proteger la seguridad y salud de los colaboradores.

· Promover la participación incluyente de todos sus integrantes en la construcción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo que permita bajo el principio de corresponsabilidad, autocuidado, autorregulación y autogestión de la salud, mitigar los riesgos laborales y fortalecer la gestión de un proceso de mejora continua con base en el ciclo PHVA.

. A raíz de la pandemia COVID 19, presentada a nivel mundial, para salvaguardar la integridad de cada uno de sus colaboradores, CORPOAMAZONIA, se compromete a tomar medidas, estableciendo acciones que estén en pro del bienestar del personal tanto de nómina como de contratistas; además se acoge a la normatividad establecida por el Gobierno Nacional, departamental y municipal, reconociendo que cada acción es una estrategia positiva para minimizar el riesgo de contagió para nuestro personal y por ende cuidar de su familia.

La entidad y todo su equipo de trabajo, hacen explícito su compromiso de cumplimiento difusión y revisión de proactiva de esta política, para lo cual disponer la manera oportuna y eficiente los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios.

Esta política estará difunda en todos los centros de trabajo y a través de todos los medios posibles en la entidad.

Firmada en Mocoa – Putumayo a los dieciséis días del mes de marzo de 2020.

_____

LUIS ALEXANDER MEJIA BUSTOS

Director General

3.1 POLÍTICA DE EMERGENCIAS

CORPOAMAZONIA está comprometida en adelantar el Plan de Emergencias con base en la identificación de amenazas, para evitar que las actividades que realice generen impacto en su operación y su entorno; mediante un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, programas, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y para el manejo de emergencias, con el propósito de velar por la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible.

CORPOAMAZONIA velará por la Seguridad en el trabajo, la salud de su personal y visitantes, el cuidado del medio ambiente y su entorno como factores estratégicos en su gestión y esenciales para lograr sus objetivos económicos y de responsabilidad social.

Para conservar la integridad física de los ocupantes, CORPOAMAZONIA destinará los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de prevención, mitigación y recuperación de emergencias.

Todos los ocupantes, ya sean funcionarios, contratistas y visitantes, serán responsables por su seguridad siguiendo los lineamientos establecidos en el –plan de emergencias empresarial teniendo un nivel de seguridad, el cual incluye equipos e instalaciones adecuadas para la atención de emergencias, personal competente mediante la formación en la cultura de la prevención y el control de las emergencias de cualquier naturaleza en la operación de la empresa.

CORPOAMAZONIA tomará las medidas de seguridad necesarias para prevenir cualquier situación de emergencia y la divulgación, educación y sensibilización del plan de emergencias empresarial serán responsabilidad del nivel directivo.

Luis Alexander Mejía Bustos

Director General

3.2 POLÍTICA DE NO CONSUMO ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Es propósito de CORPOAMAZONIA, es proporcionar a sus trabajadores un ambiente de trabajo sano libre del consumo de alcohol, drogas y tabaco para prevenir, conservar, preservar y mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, permitiendo el adecuado desempeño del personal de la entidad, así mismo fomentar estilos de vida saludables, teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente colombiana y de otra índole.

Para garantizar el cumplimiento de la Ley 1335 de 2009 y las Resoluciones No. 1075 de 1994 y No. 1956 de 2008 y demás normas reglamentarias, con el fin de lograr un ambiente seguro y adecuado de trabajo es política de la entidad velar por el bienestar de sus trabajadores en los siguientes aspectos:

3.2.1 Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas

No se le permitirá a ninguna persona, sin importar su rango o posición, trabajar o visitar las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción.

No se permite la posesión, consumo y/o comercialización de bebidas alcohólicas y sustancias alucinógenas, tanto en las instalaciones de la entidad o en actividades de trabajo fuera de la oficina.

3.2.2 Prevención del Tabaquismo

Fumar altera el estado de ánimo y el nivel de concentración de las personas, representa un riesgo para la salud del fumador y de las personas que están a su alrededor, además afecta el medio ambiente y las instalaciones de la entidad por ser una fuente generadora de incendios.

Por lo tanto, se prohíbe fumar:

- ✓ Al interior de las instalaciones fijas como oficinas, depósitos, puntos de vigilancia y control, áreas operativas.
- ✓ Al interior de las instalaciones por parte de visitantes.
- ✓ En reuniones, capacitaciones, formaciones, entrenamientos o cualquier actividad organizada por la empresa.

La violación de esta política representa un acto causal de sanción disciplinaria o de sanciones contractuales

Luis Alexander Mejía Bustos
Director General

Elaboró (Actualizó):	Blanca Nubia Cabrera Quiroz	Cargo	Profesional en Salud Ocupacional	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	
Aprobó:	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Administrativo y Financiero	Firma	

3.3 POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

CORPOAMAZONIA es una entidad comprometida con la prevención de los riesgos viales que pueden ocurrir dentro de todas las modalidades de transporte en Colombia; cumple con la normativa aplicable. La administración de los riesgos y la mejora continua del Plan de Seguridad Vial.

En CORPOAMAZONIA establecemos estrategias de concientización en los riesgos viales a todos los servidores públicos y contratistas a través de capacitaciones con orientación a la prevención de accidentes de tránsito y para que conozcan las normas de tránsito que permitan la opción de conductas proactivas frente a la conducción segura de vehículos y al desplazamiento peatona.

Se respetara las velocidades máximas establecidas para las zonas donde transiten los vehículos el uso del cinturón de seguridad es obligatorio para todos los pasajeros está prohibido el uso de celulares y el envió de mensajes vía celular, mientras se conduce un vehículo de la entidad.

Todo vehículo en el que se realicen actividades a nombre de CORPOAMAZONIA, cumplirá con los estándares establecidos de seguridad y será conducido por personal entrenado y calificado. Fomentaremos en nuestros conductores el autocuidado vial, el conducir sin fatiga y libres de efectos del consumo de alcohol o sustancias psicoactivas.

CORPOAMAZONIA asume esta política como un compromiso formal con las partes interesadas, verifica su divulgación y aplicación y toma las medidas necesarias para mejorar continuamente el desempeño de la entidad relación a la seguridad vial.

_____

Luis Alexander Mejía Bustos

Director General

3.4 POLÍTICA DE CALIDAD

"La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA – es una entidad de carácter público creada mediante artículo 35 de la Ley 99 del 22 de diciembre de 1993, encargada de proteger y administrar el Medio Ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible en los departamentos de Amazonas, Caquetá y Putumayo. Se compromete a: cumplir con sus funciones de una manera eficaz, eficiente y efectiva mediante el fortalecimiento del recurso humano, la administración adecuada de los recursos físicos y financieros que le permitan garantizar la satisfacción de sus usuarios a través de su mejoramiento continuo."

3.4.1 Objetivos de calidad

La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia - CORPOAMAZONIA- adoptó como objetivos de calidad para su SGC cinco directrices de la Política de Calidad, en el entendido que estos son medibles y permiten evaluar la eficaz implementación del sistema. Estos objetivos son:

1. Prestar eficaz, eficiente y efectivamente los servicios ofrecidos por CORPOAMAZONIA, para cumplir con el encargo de proteger y administrar el medio ambiente y los recursos naturales renovables del área de jurisdicción, de acuerdo a la normatividad legal vigente
2. Implementar una política para el fortalecimiento del recurso humano de la Corporación
3. Diseñar e implementar estrategias de fortalecimiento financiero y optimizar la administración de los recursos físicos de la Institución.
4. Incrementar el nivel de satisfacción de los usuarios frente a los servicios prestados por la Corporación.
5. Mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Calidad

Luis Alexander Mejía Bustos

Director General

3.5 MISIÓN

Conservar y administrar el ambiente y los recursos naturales renovables, promover el conocimiento de la oferta natural, representada por su diversidad biológica, física, cultural y paisajística, y orientar el aprovechamiento sostenible de sus recursos facilitando la participación comunitaria en las decisiones ambientales.

3.6 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.6.1 OBJETIVO GENERAL

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de la Corporación para el Desarrollo del Sur de la Amazonia, tiene como objetivo garantizar un ambiente de trabajo sano, seguro y amable; promoviendo, incentivando y manteniendo el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores mediante la identificación y control de los riesgos que puedan afectar su salud e integridad.

3.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud del trabajador con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.
- ✓ Cumplir con la normativa legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Planear, organizar y desarrollar actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los colaboradores de la entidad, Fomentando una cultura de autocuidado.
- ✓ Desarrollar intervenciones sobre las Condiciones de Salud y de Trabajo encontradas como prioritarias en los diagnósticos de salud y de trabajo, con el fin de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de CORPOAMAZONIA y así mejorar la calidad de la prestación del servicio en la entidad.
- ✓ Ubicar y mantener al trabajador según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- ✓ Establecer procedimientos adecuados y oportunos para la prestación asistencial y económica en caso de presentarse un accidente o enfermedad de origen laboral.
- ✓ Evaluar la gestión del sistema y propender por el mejoramiento continuo del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4 ALCANCE

Este Programa de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo aplica para todo el personal de planta y contratistas de CORPOAMAZONIA, todas las sedes o centros de trabajo, desde el nivel directivo hasta el nivel asistencial.

Se elaborarán normas específicas de seguridad para los proveedores y contratistas que desarrollen labores permanentes u ocasionales en las instalaciones de la entidad.

5 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Tabla 1. Descripción General de CORPOAMAZONIA

Razón Social: CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL SUR DE LA AMAZONÍA "CORPOAMAZONIA"	
Nit.:	800252844-2
Municipio:	Mocoa
Dirección:	Cra 17 No. 14 -8 Barrio Esmeralda
Teléfonos:	4 29 66 41 - 4 29 66 42 – 429 52 67
Fax:	4 29 52 55
Represente Legal:	LUIS ALEXANDER MEJÍA BUSTOS
Correo electrónico:	correspondencia@corpoamazonia.gov.co
Línea de atención al cliente:	01 8000 930 506
DIRECCIÓN TERRITORIAL PUTUMAYO	
Municipio	Mocoa
Dirección:	Cra 17 No. 14 -8 Barrio Esmeralda
Teléfonos:	4 29 66 41 - 4 29 66 42 – 429 52 67
Fax:	4 29 52 55
Correo electrónico:	ALasso@corpoamazonia.gov.co
Directora:	Argenis Obdulia Lasso Otaya
DIRECCIÓN TERRITORIAL AMAZONAS	
Municipio:	Leticia
Dirección:	Carrera 11 No. 12-45 B/ Victoria Regia
Teléfonos:	(8) 5925064 5927619 - 3168329339
Fax:	(8) 5925065
Correo electrónico:	LuisCueva@corpoamazonia.gov.co
Director:	Luis Fernando Cueva Torres
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAQUETÁ	
Municipio:	Florencia
Dirección:	Carrera 11 No. 5-67 Km 3 vía aeropuerto
Teléfonos:	(8) 4356884 – 4351870
Fax:	(8) 4357456
Correo electrónico:	mbaron@CORPOAMAZONIA.gov.co
Director:	Mario Ángel Barón Castro

5.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA

CORPOAMAZONIA desarrolla una actividad económica que consiste en la conservación y administración del Medio Ambiente y los Recursos Naturales, con las actividades económicas:

CÓDIGO: 1751201 CLASE DE RIESGO I: (EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES EJECUTIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA EN GENERAL INCLUYE MINISTERIOS, ÓRGANOS, ORGANISMOS Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LOS NIVELES CENTRAL, REGIONAL Y LOCAL).

CÓDIGO: 2013001 CLASE DE RIESGO II: Empresas dedicadas a la actividad mixta (agrícola y pecuaria).

CÓDIGO: 4603201 CLASE DE RIESGO III: Empresas dedicadas al transporte colectivo no regular de pasajeros.

5.2 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

Tabla 2. Distribución de personal por Dependencia

SEDE CENTRAL					
DEPENDENCIA	**DE PLANTA**		**CONTRATISTAS**		**SUBTOTAL**
	HOMBRES	**MUJERES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	
DG	6	3	0	0	8
SAF	4	6	7	10	27
SAA	0	4	71	66	141
SPL	2	2	41	31	76
CEA	1	0	21	9	31
OJ	1	0	5	3	9
TOTAL	**13**	**15**	**145**	**119**	**292**
DIRECCIONES TERRITORIALES					
UNIDAD OPERATIVA	**DE PLANTA**		**CONTRATISTAS**		**SUBTOTAL**
	HOMBRES	**MUJERES**	**HOMBRES**	**MUJERES**	
DTP	5	7	44	36	92
DTC	4	4	27	21	56
DTA	2	3	26	17	48
TOTAL	**11**	**14**	**97**	**74**	**196**
TOTAL TRABAJADORES					

\\192.168.1.9\saf\Personal\10 -INFORMES\2021

\\192.168.1.6\Juridica\03-INFORMES\CONSOLIDADO\2021

5.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

La demografía estudia las características de una población y su desarrollo a través del tiempo, dando a conocer particularidades de ella en cuanto a edad, sexo y otros determinantes.

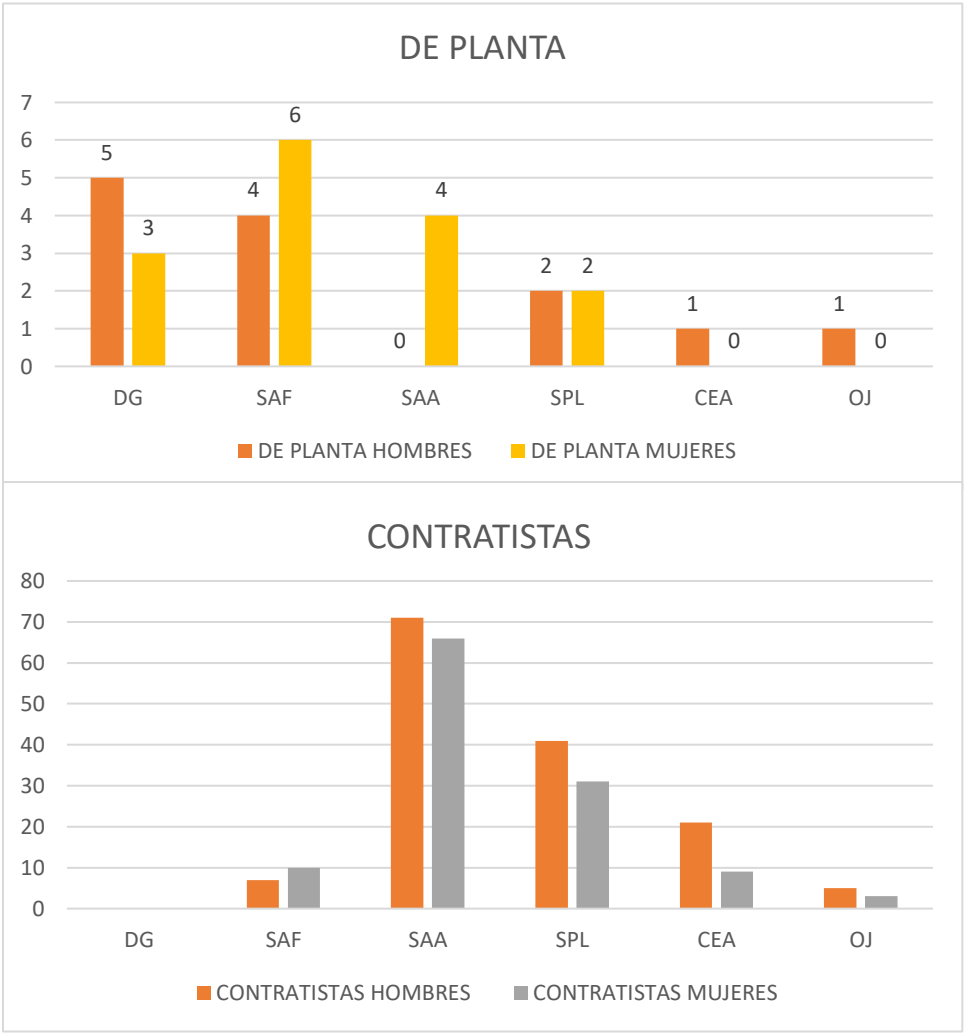
El cúmulo y conocimiento de estas características conforman un perfil demográfico.

El perfil constituye la base informativa más importante para el diagnóstico de la realidad de la población en estudio y facilita, entre otras, el diseño, seguimiento y evaluación de planes y programas de salud (medicina preventiva y del trabajo) orientados a mejorar los niveles de vida de la población.

La descripción demográfica se convierte entonces en el insumo para planificar nuevos sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, determinar características potenciales de los funcionarios, identificar necesidades, desarrollar estrategias de mejoramiento continuo de las condiciones laborales teniendo en cuenta las diferentes variables.

5.3.1 Distribución por género

Gráfico 1. Distribución por género Sede Central

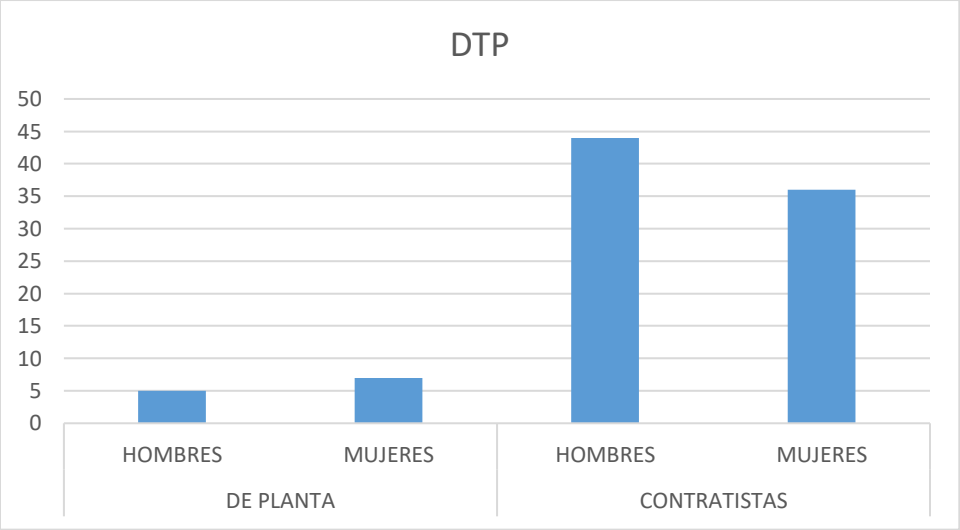


Según análisis de la gráfica en la población de trabajadores de CORPOAMAZONIA Sede

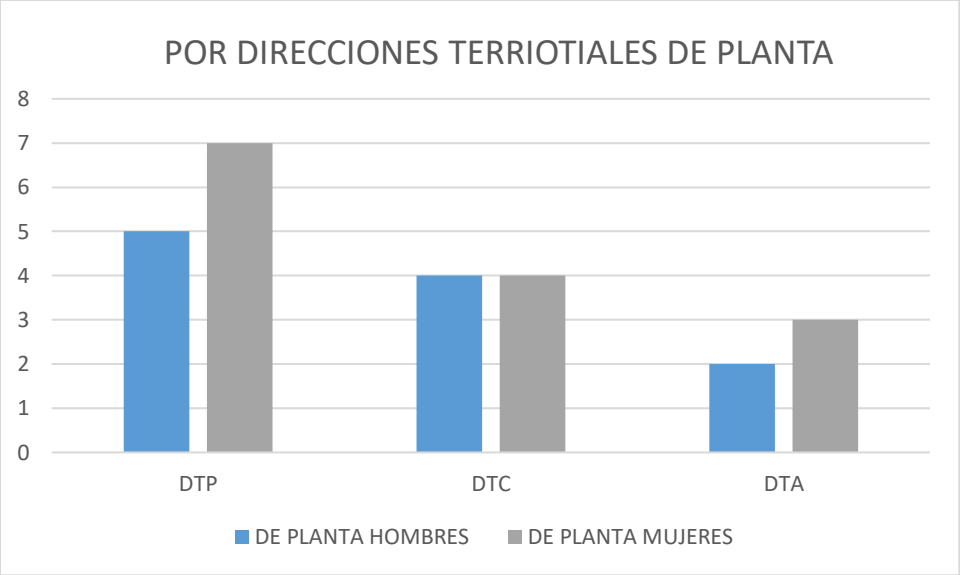
Central, prevalece un mayor número de hombre representado en un 50% de la población total y mujeres representado en un 49%. Igualmente se puede observar que del total de la población trabajadora el 80% es personal contratista y el 20% es personal de planta.

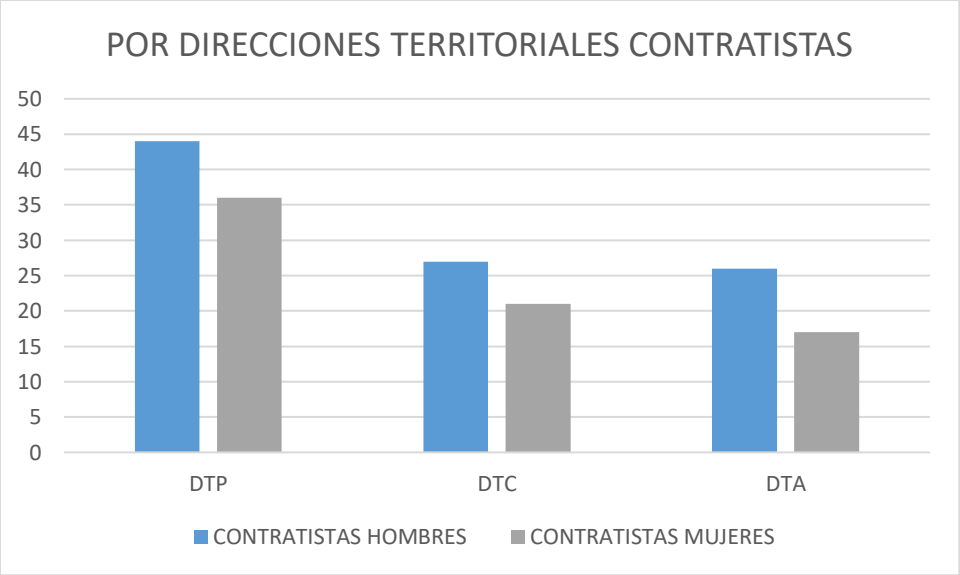
UNIDAD OPERATIVA

Gráfico 2. Distribución por género DTP



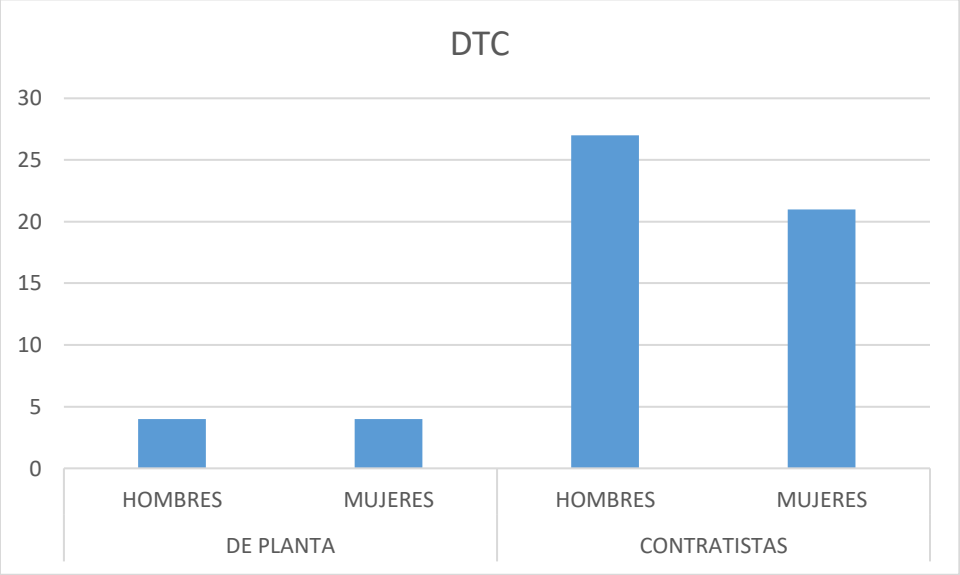
Según análisis de la gráfica en la población de trabajadores de CORPOAMAZONIA DTP, prevalece un mayor número de hombres representado en un 53% de la población total y mujeres representado en un 46%. Igualmente se puede observar que del total de la población trabajadora el 86% es personal contratista y el 13% es personal de planta.





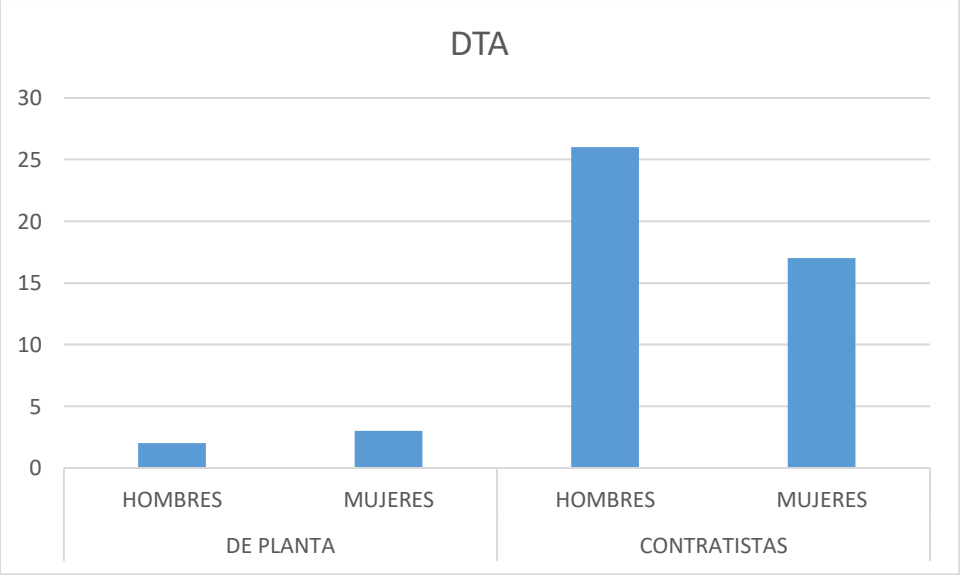
Según análisis de la gráfica en la población de trabajadores de CORPOAMAZONIA en las unidades operativas, el 44% son hombres vinculados como funcionarios y el 56% corresponde a mujeres vinculadas como funcionarias, igualmente el 53% de los trabajadores fueron de género masculino contratados a través de contrato de prestación de servicios y el 40% de trabajadoras son de género femenino contratadas como contratistas.

Gráfico 3. Distribución por género DTC



Según análisis de la gráfica en la población de trabajadores de CORPOAMAZONIA DTC, prevalece un mayor número de hombres representado en un 55% de la población total y mujeres representado en un 44%. Igualmente se puede observar que del total de la población trabajadora el 85% es personal contratista y el 14% es personal de planta.

Gráfico 4. Distribución por género DTA



Según análisis de la gráfica en la población de trabajadores de CORPOAMAZONIA DTA, prevalece un mayor número de hombres representado en un 58% de la población total y

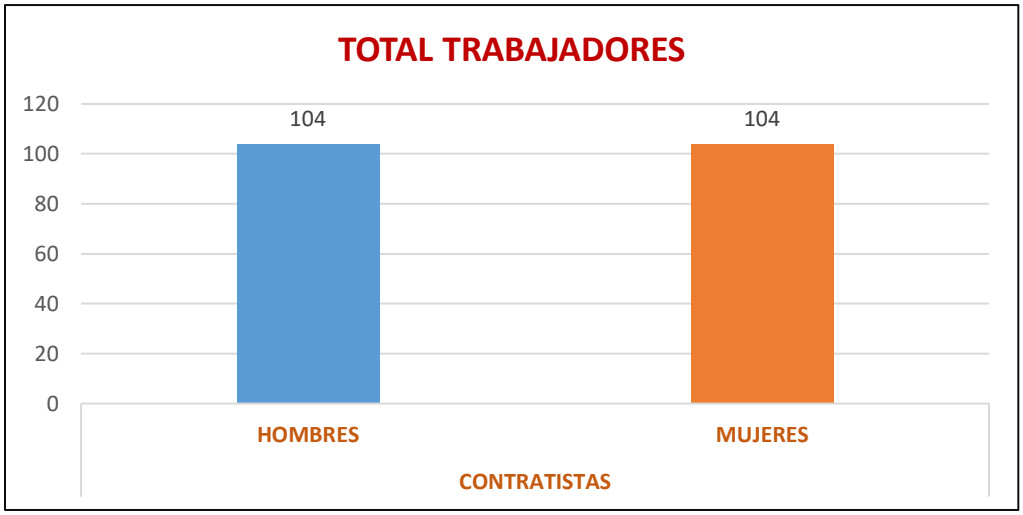
mujeres representado en un 42%. Igualmente se puede observar que del total de la población trabajadora el 90% es personal contratista y el 10% es personal de planta.

Gráfico 5. Distribución total del personal por género

Según análisis de la gráfica del total de la población trabajadora de CORPOAMAZONIA prevalece un mayor número de hombres representado en un 54% de la población total y mujeres representado en un 46%.

5.3.2 Distribución por modalidad de vinculación

Gráfico 6. Total trabajadores por modalidad de vinculación



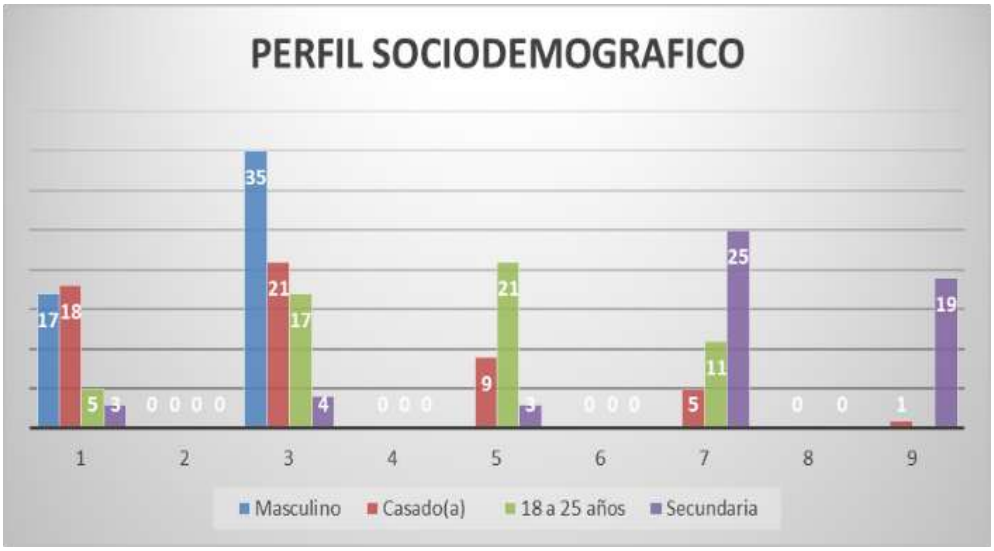
Según análisis de la gráfica el 84% de la población trabajadora se vinculó a la entidad mediante contrato de prestación de servicios y el 15% del personal es de nómina.

5.3.3 Variables Sociodemográficas

Para determinar las variables Sociodemográficas se tomó un grupo de trabajadores de 57 personas entre funcionarios y contratistas de la sede central de Corpoamazonia, mediante lo cual se pudo establecer la siguiente información:

Genero	Masculino	17	Femenino	35						
Estado civil	Casado(a)	18	soltero (a)	21	Unión libre	9	Divorciado (a)	5	Viudo (a)	1
Edad	18 a 25 años	5	26 a 35	17	36 a 50	21	Mayor de 51	11		
Nivel de escolaridad	secundaria	3	técnico	4	tecnólogo	3	P. Universitario	25	Especialización	19

Gráfico 7. Variables demográficas



La grafica anterior nos indica que de 57 trabajadores que se tomaron para realizar la muestra de perfil sociodemográfico nos arroja los siguientes resultados:

- ✓ Género: El 61% son mujeres y el 29% son hombres
- ✓ Edad: Entre 18 a 25 años tenemos el 8%, entre 26 a 35 el 29%, de 36 a 50 el 36% y mayores de 51 años el 19%.
- ✓ Estado Civil: El 31% son casados, el 36% solteros, en Unión Libre el 15%, Divorciados el 8%, y Viudo el 1%.

- ✓ Escolaridad: El 5% con título de bachiller, el 7% nivel técnico, el 5% nivel tecnológico, el 43% nivel universitario y el 33% con título de especialización.

5.3.4 Variables Socioeconómico

VARIABLES SOCIOECONOMICAS										
Personas a cargo	Ninguna	11	1 a 2	36	3 a 5	7	Más de 5	0		
Promedio de Ingresos Mensuales	Mínimo Legal	4	1 a 3	36	4 a 5	11	5 a 6	0	otro	3
TENENCIA DE VIVIENDA	Propia	20	Arrendada	24	Familiar	7	Anticres	3		
VARIABLES SOCIOLABORALES										
Tipo de Contrato	Carrera Administrativa	19	Termino Fijo	24	Término Indefinido	0	Libre Nombramiento y Remoción	5	Provisional	6

Gráfico 8. Variables Socioeconómico

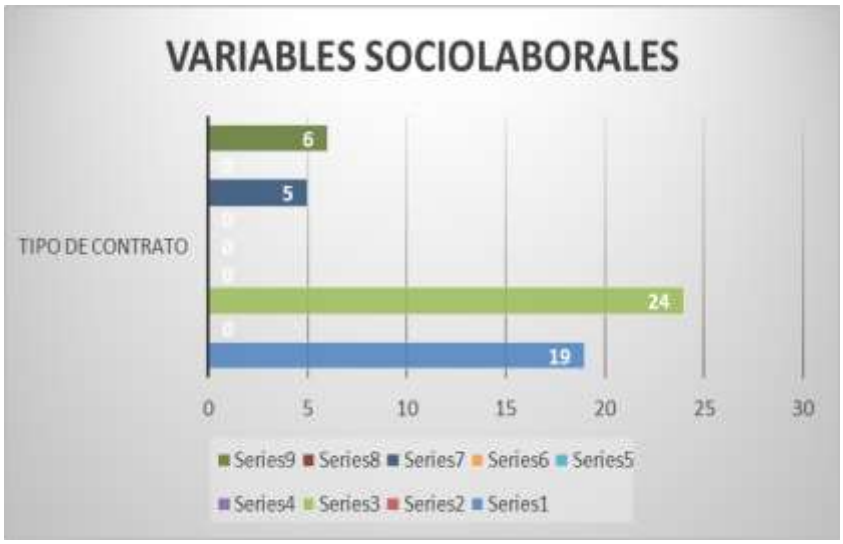
La grafica anterior nos indica que de 57 trabajadores que se tomaron para realizar la muestra de perfil socioeconómico nos arroja los siguientes resultados:

- ✓ Personas a cargo: Ninguna el 19%, de 1 a 2 personas a cargo el 63%, de 3 a 5 el 2%.
- ✓ Promedio Ingresos Mensuales: el mínimo legal el 7%, de 1 a 3 salarios mínimos legales vigentes 63%, de 4 a 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes el 19% y otro valor el 5%.
- ✓ Tenencia de Vivienda: El 35% tienen vivienda propia, el 42% en vivienda arrendada, el 12% en vivienda familiar y el 5% vive en anticresis.

5.3.5 Variables Sociolaborales

VARIABLES SOCIOLABORALES									
Tipo de Contrato	Carrera Administrativa	19	Termino Fijo	24	Término Indefinido	0	Libre Nombramiento y Remoción	5	Provisional	6

Gráfico 9. Variables Sociolaborales



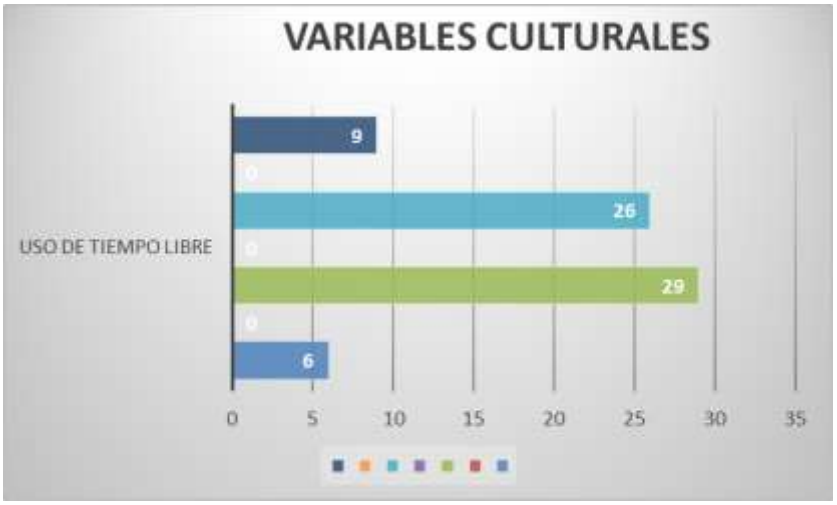
La grafica anterior nos indica que de 57 trabajadores que se tomaron para realizar la muestra de perfil Sociolaboral nos arroja los siguientes resultados:

- ✓ Tipo de contrato: El 33% en carrera Administrativa, el 42% en contrato a término fijo, el 8% en libre nombramiento y 10% como Provisionales.

5.3.6 Variables Socioculturales

VARIABLES CULTURALES								
Uso de Tiempo Libre	Otro Trabajo	6	labores Domésticas	29	Recreación y Deporte	26	Estudio	9

Gráfico 10. Variables Socioculturales



La grafica anterior nos indica que de 57 trabajadores que se tomaron para realizar la muestra de las Variables culturales nos arroja los siguientes resultados:

- ✓ Uso del tiempo libre: El 6% dedica su tiempo libre a otro trabajo, el 29% en labores domésticas, el 26% en recreación y deporte y el 9% en estudios.

5.3.7 Hábitos Nocivos

HABITOS NOCIVOS		
BEBIDAS ALCOHOLICAS	SI	NO
	30	24
CONSUMO DE TABACO	SI	NO
	1	53

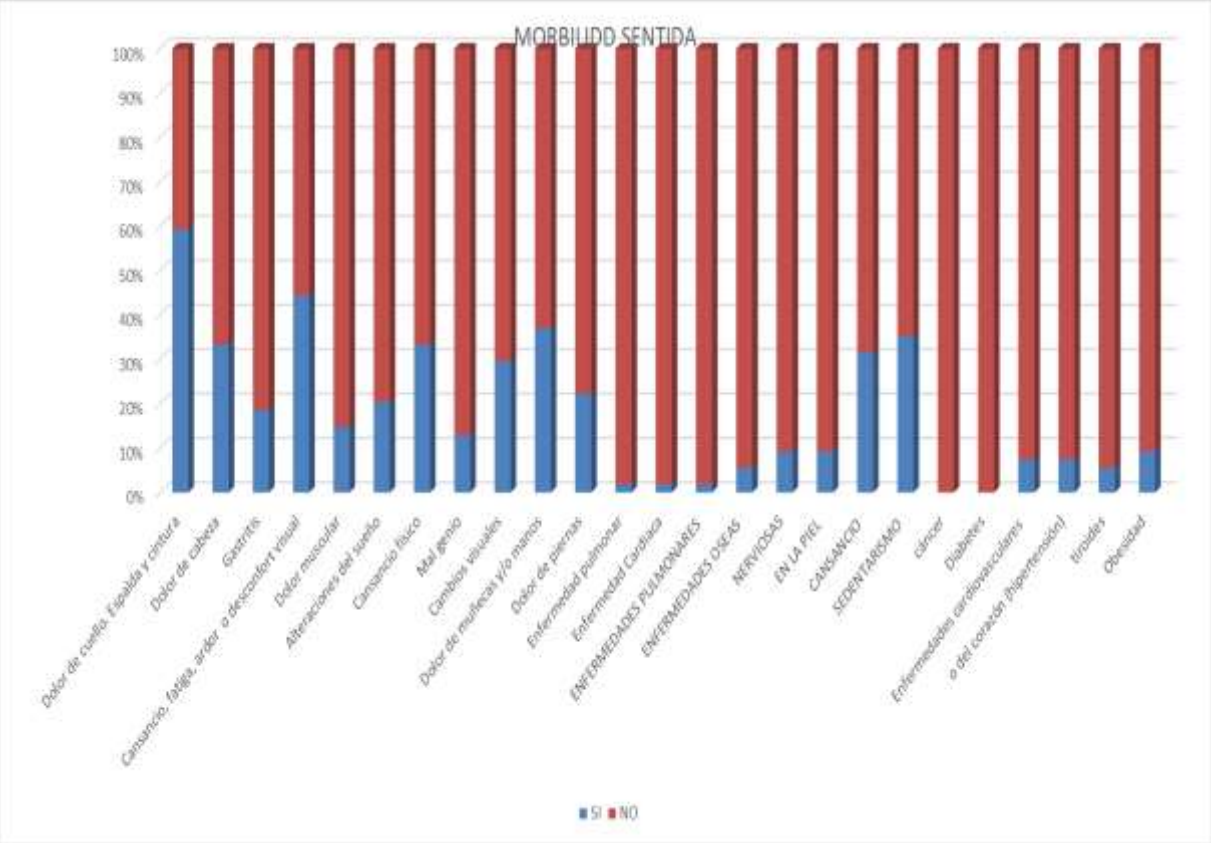
Gráfico 11. Hábitos Nocivos

Según el análisis de la gráfica se puede evidenciar que el 52% consumen bebidas alcohólicas de manera eventual el 42% no consumen bebidas alcohólicas y sobre el consumo de tabaco el 98% no tienen este hábito y únicamente el 1% consume tabaco.

5.3.8 Morbilidad Sentida

MORBILIDAD SENTIDA			
	SINTOMAS REFERIDOS	SI	NO
Durante la jornada de trabajo usted siente algunos de estos síntomas	Dolor de cuello. Espalda y cintura	32	22
	Dolor de cabeza	18	36
	Gastritis	10	44
	Cansancio, fatiga, ardor o desconfort visual	24	30
	Dolor muscular	8	46
	Alteraciones del sueño	11	43
	Cansancio físico	18	36
	Mal genio	7	47
	Cambios visuales	16	38
	Dolor de muñecas y/o manos	20	34
	Dolor de piernas	12	42
	Enfermedad pulmonar	1	53
	Enfermedad Cardiaca	1	53
Presenta algunos de los siguientes diagnósticos médicos	ENFERMEDADES PULMONARES	1	53
	ENFERMEDADES OSEAS	3	51
Usted ha presentado alguna de las siguientes alteraciones	NERVIOSAS	5	49
	EN LA PIEL	5	49
Usted presenta alguno de estos rasgos característicos	CANSANCIO	17	37
	SEDENTARISMO	19	35
Presenta alguna enfermedad crónicas no transmisibles	cáncer	0	54
	Diabetes	0	54
	Enfermedades cardiovasculares	4	50
	o del corazón (hipertensión)	4	50
	tiroides	3	51
	Obesidad	5	49

Gráfico 12. Morbilidad Sentida



Sintomas referidos:

Según la informacion suministrada por los trabajadores se puede establer que la mayoria de personas relacionan tener los siguientes sintomas:

- ✓ Dolor de cuello, espalda y cintura: el 56% tienen este sintoma y el 38% no.
- ✓ Dolor de cabeza: El 31% padecen dolor de cabeza y 63% no.
- ✓ Gastritis: El 17% tienen gastritis y el 77 no
- ✓ Cansancio, fatiga, ardor o disconfort visual: el 42% sienten el síntoma el 52% no.
- ✓ Dolor muscular: El 14% padecen de dolor muscular y el 80% no.
- ✓ Alteraciones del sueño: El 19% tienen alteraciones de sueño y el 75% no.
- ✓ Cansancio físico: El 31% al finalizar la jornada sienten cansancio físico y el 63 no.
- ✓ Mal genio: el 12% si el 82% no
- ✓ Cambios visuales: El 28% tienen alteración de su visión, el 66% no.
- ✓ Dolor de muñecas y/o manos: el 35% sienten dolor de muñecas y el 59% no.
- ✓ Dolor de piernas: el 21% sienten dolor de piernas y el 73% no sienten este síntoma.
- ✓ Enfermedad pulmonar: el 1% de la población sufre esta alteración y el 92% sano.

- ✓ Enfermedad Cardiaca: el 1% de la población sufre esta alteración y el 92% sano

Trabajadores con diagnosticos medicos definidos:

- ✓ Enfermedad pulmonar: el 1% de la población sufre esta alteración y el 92% sano.
- ✓ Enfermedades Oseas: el 2% de la población sufre esta alteración y el 89% sano.
- ✓ Enfermedades nerviosas: El 8% de la población sufre esta alteración y el 85% sano.
- ✓ Enfermedades en la piel: El 8% de la población sufre esta alteración y el 85% sano.

Rasgos característicos:

- ✓ Cansancio: El 29% de los trabajadores sienten cansancio y el 64% no.
- ✓ Sedentarismo: El 33% de los trabajadores son sedentarios y el 61% practican deporte.

Enfermedades Crónicas No Transmisibles

- ✓ Cáncer: De los 57 trabajadores ninguno tiene este diagnóstico.
- ✓ Diabetes: De los 57 trabajadores ninguno tiene este diagnóstico.
- ✓ Enfermedad cardiovascular: De los 57 trabajadores el 7% presenta la enfermedad y el 87% sano.
- ✓ Del corazón - hipertensión: De los 57 trabajadores el 7% presenta la enfermedad y el 87% sano.
- ✓ Tiroides: De los 57 trabajadores el 5% padecen la enfermedad y el 89 sano.
- ✓ Obesidad: De los 57 trabajadores el 8% está en obesidad y el 85% no.

Según el análisis de la gráfica se puede determinar que prevalece el dolor de cuello, espalda y cintura con un 56% del grupo de trabajadores encuestados, un 42% de trabajadores sienten cansancio, fatiga, ardor y disconfor visual, con un 35% dolor de muñecas y/o manos, un 33% son sedentarios y un 31 con cansancio físico y dolor de cabeza.

Según análisis de las gráficas en la población de trabajadores de CORPOAMAZONIA prevalece un mayor número de personal contratista representado en un 84% de la población total y personal de planta representado en un 15%. Igualmente se puede observar que del total de la población trabajadora prevalece un mayor número de Hombre representado en un 47% de la población total y mujeres representado en un 53%.

Teniendo en cuenta la distribución de personal por modalidad de contratación es importante y necesario que el SG SST contemple actividades dirigidas al personal contratista de acuerdo al análisis de riesgo que se establezca en la matriz con el fin de brindar las mejores condiciones en el ambiente laboral y así dar cumplimiento a los estipulado en la resolución 2400 de 1979, ley 9 de 1979, ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017 y resolución 0312 de 2019.

Por lo tanto en materia de seguridad y salud en el trabajo se deben realizar campañas de prevención de accidentes y enfermedades laborales con mayor énfasis en trabajo en alturas

para personal que labora en el Centro Experimental Amazónico CEA actividades de mantenimiento. El personal de vigilancia y control y visitas forestales, en riesgo biomecánico por las actividades realizadas tanto en el uso de video terminales como en la manipulación de cargas y posturas prolongadas ya sea de pie o sentado; así mismo realizar la identificación y valoración de riesgos con el objetivo de priorizar las necesidades de intervención de acuerdo al análisis de riesgos. Igualmente establecer un programa de gestión de riesgo psicosocial para establecer condiciones intralaborales, extralaborales o individuales que pudieran estar afectando el desarrollo normal del trabajo.

5.4 JORNADA LABORAL

Mediante Resolución No. 1430 de 2014 se estableció la jornada laboral de los servidores públicos de la CORPOAMAZONIA, en 40 horas semanales, con una intensidad de 8 horas diarias, en un horario de trabajo de lunes a viernes de 08:00 am a 12:00 m y de 02:00 a 06:00 pm.

Tabla 2. Horarios de trabajo personal de planta

ÁREA	HORARIO	DÍAS SEMANA
Sede Central (DG, SAF, SAA, SPL)	8 – 12 m y 2 – 6 pm	Lunes a Viernes
CEA	7 – 12 m y 1 – 4 pm	Lunes a Viernes
Direcciones Territoriales	8 – 12 m y 2 – 6 pm	Lunes a Viernes
UNIDADES OPERATIVAS	8 – 12 m y 2 – 6 pm	Lunes a Viernes

DG = Dirección General **SAF** = Subdirección Administrativa y Financiera. **SAA** = Subdirección de Manejo Ambiental **SPL** = Subdirección de Planificación Ambiental

Tabla 3. Horarios de trabajo del personal de empresas Sub contratistas

<table>
<tr><th>ÁREA</th><th colspan="2">HORARIO</th><th>DÍAS SEMANA</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Servicios Generales y de mantenimiento</td><td colspan="2">7:00 a.m. – 11:00 a.m. y 1:00 p.m. – 4.00 p.m.</td><td>Lunes - Sábado</td></tr>
<tr><td colspan="2">8.00 a.m. – 12:00 m</td><td>Sábados</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Servicio de Vigilancia</td><td>Diurno</td><td>Nocturno</td><td rowspan="2">Lunes - Domingo</td></tr>
<tr><td>7:00 a.m. - 7:00 p.m.</td><td>6:00 p.m. – 6:00a.m.</td></tr>
</table>

6 LIDERAZGO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No.	Dependencia	Descripción Actividad
1.	**Responsabilidades**	
1.1	Dirección General	La Dirección General es la responsable del funcionamiento y operatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinando los recursos administrativos, financieros y de talento humano requeridos para tal fin y como tal sus funciones son: ✓ Establecer, sensibilizar y divulgar una política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo acorde a las necesidades de la entidad. ✓ Garantizar ambientes y condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos. ✓ Designar a través de los Directores de cada Dirección Territorial, a los responsables de la ejecución del SG SST. ✓ Destinar los recursos técnicos, financieros y de talento humano necesarios para el desarrollo del SG SST según la actividad económica, magnitud y severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos ✓ Responder ante los entes controladores de la seguridad y salud en el trabajo del país y la ARL correspondiente. ✓ Controlar y evaluar el cumplimiento del SG SST en la Entidad, a través del cumplimiento de objetivos, metas e indicadores, así como garantizar su financiamiento. ✓ Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y del medio ambiente. ✓ Facilitar la participación activa de los trabajadores en las actividades enfocadas a la prevención y control de riesgos para evitar la ocurrencia de los accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales.
1.2	Subdirectores, Jefes de área, Coordinadores	✓ Cumplir y hacer cumplir las políticas, normas, metas y objetivos establecidos con relación al SG SST. ✓ Motivar y fomentar la práctica de métodos seguros de trabajo y el autocuidado. ✓ Responsabilizarse por la seguridad integral del área y el personal a su cargo. ✓ Participar activamente en tareas de inducción y capacitación permanente de los empleados.

No.	Dependencia	Descripción Actividad
		✓ Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación. ✓ Velar porque todos los accidentes e incidentes sean reportados, registrados e investigados en forma adecuada. ✓ En caso de accidente de trabajo, asegurar la atención inmediata y el traslado a un centro asistencial del lesionado.
1.3	Coordinador SST	La ejecución del SG SST, estará bajo responsabilidad de la Subdirección Administrativa y Financiera con el apoyo del Área de Gestión del Talento Humano. Sus responsabilidades son entre otras: ✓ Establecer, implementar y mantener el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la entidad de acuerdo a la vigencia. ✓ Elaborar y actualizar la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de las sedes y centros de trabajo de la entidad. ✓ Documentar, ajustar y actualizar el Plan de Emergencias Empresarial así como adelantar la conformación, vigencia y operatividad de las brigadas de emergencia. ✓ Adelantar la actualización de reglamento de Higiene y Seguridad Industrial cuando se presenten cambios sustanciales en la entidad ✓ Apoyar, capacitar y acompañar las actividades programadas en los temas de COPASST, así como mantener su vigencia y operatividad ✓ Realizar las investigaciones de accidentes de trabajo cuando se presenten. ✓ Proponer a la Dirección, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludables ✓ Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo. Enfermedad profesional, ausentismo e índice de lesiones incapacitantes, elaborando la Vigilancia epidemiológica de la población trabajadora. ✓ Programar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos o acciones a tomar.

No.	Dependencia	Descripción Actividad
		✓ Dar a conocer a la población trabajadora, las normas o procedimientos del SG SST, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el Reglamento Interno de trabajo. ✓ Promover conductas y comportamiento para establecer estilos de trabajo saludables y ambientes laborales sanos. ✓ Elaborar en conjunto con los directores, coordinadores o jefes de área, los protocolos y normas de seguridad de acuerdo a priorización de riesgos. ✓ Promover el registro y análisis actualizado del personal de planta y contratistas, accidentalidad, ausentismo, programas de prevención, distribución de elementos de seguridad y control, asegurándose que se cuenta con elementos de registro suficientes y adecuados. ✓ Evaluar y ajustar en forma periódica la gestión del SG SST. ✓ Informar a la Dirección sobre la gestión del SG SST de la Entidad, coordinar su desarrollo y vigilar su cumplimiento. ✓ Verificar el cumplimiento de la política por parte de los miembros de la Entidad, prestándoles apoyo para que cumplan con las responsabilidades establecidas respecto al SG-SST. ✓ Nota: De ser necesario se podrá contar con el apoyo de personal idóneo vinculado mediante contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la entidad.
2.	**Responsabilidades del empleador**	
2.1	Dirección General, Subdirección Administrativa y Financiera, Of. De Gestión de Talento Humano, Jefes de Dependencia y de Oficina.	✓ El Director General por conducto de la Subdirección Administrativa y Financiera pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.). ✓ El Director General y los Jefes de Dependencia u oficina procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo. ✓ El Director General por conducto de la Subdirección Administrativa y Financiera, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad y procurar su financiación. ✓ El Director General por conducto de la Subdirección Administrativa y Financiera y Jefes de Dependencia u

No.	Dependencia	Descripción Actividad
		oficina facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. ✓ El Área de Gestión de Talento Humano notificar a la A.R.L. Positiva Compañía de Seguros, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
3.	**Responsabilidades del trabajador**	
3.1	Empleados y contratistas de la corporación	✓ Procurar el cuidado integral de su salud ✓ Observar las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad. ✓ Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos. ✓ Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal. ✓ Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la entidad en general. ✓ Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo. ✓ Tomar parte activa del comité, comisiones y programas de inspección que se asignen.

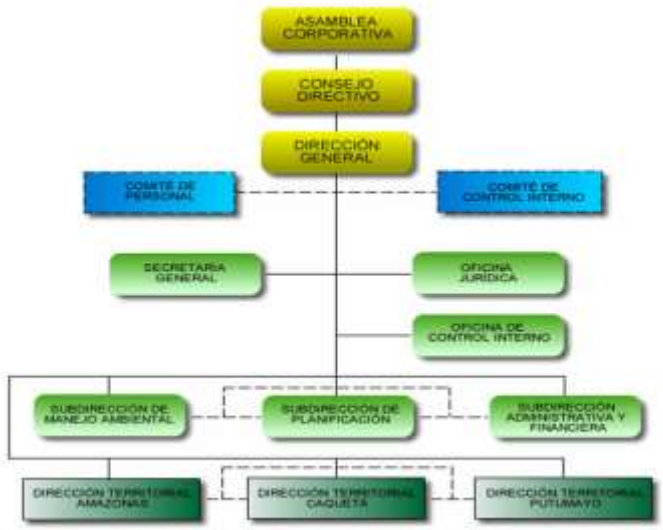
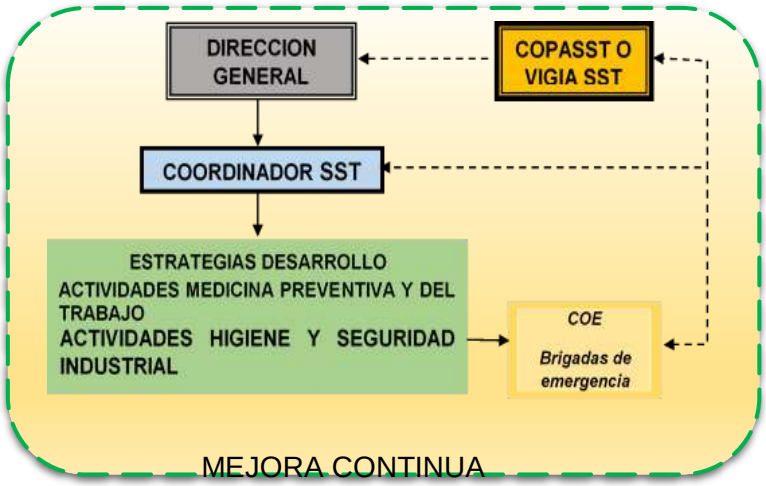
6.1 ESTRATEGIAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se plantea como un esfuerzo global de CORPOAMAZONIA que moviliza sus estructuras para que participen activamente en el logro de los objetivos. Por lo tanto, se establecerán prioridades para iniciar actividades en las áreas que se identifiquen como críticas. Las actividades serán de carácter permanente, y tendrán un enfoque interdisciplinario para combinar diferentes estrategias preventivas para la solución de cada problema específico.

Se hará énfasis en el recurso humano y en la prevención de riesgos. Las actividades de formación, capacitación y entrenamiento serán una de las bases primordiales del sistema, buscando siempre mantener las mejores relaciones en el ámbito laboral. Como mecanismos para la implementación de la política y el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se plantean las siguientes estrategias:

No.	Estrategia	Descripción Actividad
1.	Participación de la Dirección General	El compromiso y participación de la Dirección General para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es primordial debido a que la actividad permanente de vigilancia y control para disminuir o eliminar

No.	Estrategia	Descripción Actividad
		los riesgos y mejorar las condiciones de Salud y Trabajo requiere aplicar procesos administrativos y decisiones de la Dirección de la entidad. Es así como se establecen políticas, asignación de recursos, recurso humano y reglamentos con el fin de implementar el sistema de gestión y dar consecución al compromiso gerencial. Así mismo se designa a un Profesional con licencia en S.O. vigente para el apoyo a la Coordinación de SST bajo la supervisión de la Subdirección Administrativa y Financiera vinculado mediante contrato de prestación de servicios profesionales.
2.	Capacitación	Los procesos de capacitación de los empleados en todas las áreas de la entidad estarán orientados al cambio de actitud y comportamiento individual y grupal hacia el autocuidado en salud con énfasis en la prevención y manejo de los principales riesgos de la entidad (ver cronograma de actividades).
3.	Trabajo en equipo	La gestión de seguridad y salud en el trabajo se abordará dentro de la entidad con un enfoque interdisciplinario y con la participación y trabajo en equipo de las diferentes áreas para evitar duplicidad de esfuerzos, pero que garantizan enriquecimiento en los procesos. Se articula con el SGC de la corporación.
4.	Participación de los Trabajadores	Para lograr el mejoramiento de las Condiciones de Salud y Trabajo, es necesario que los trabajadores identifiquen los riesgos ocupacionales presentes y potenciales, desarrollando actitudes de promoción, prevención y seguridad tendientes al autocuidado individual y colectivo de su salud. Para ello se debe promover una participación crítica, reflexiva y activa de los trabajadores.

No.	Estrategia	Descripción Actividad
5.	Organigrama	
6.	Organigrama para la Seguridad y Salud en el Trabajo	

6.2 DESCRIPCIÓN DE MAQUINAS Y EQUIPOS

Los principales equipos propios de las labores administrativas de CORPOAMAZONIA son:

No.	Herramientas y equipos de trabajo	Elementos
1.	Administrativos	Computadores Impresoras/escáner Fotocopiadoras

No.	Herramientas y equipos de trabajo	Elementos
		Video Beam, cámaras, televisores Cosedoras Perforadoras Sacaganchos Teléfonos Equipos de atención de primeros auxilios y de emergencias Des humificadores
2.	Servicios generales	Escobas Traperos Recogedores
3.	Servicios de vigilancia	Revolver con carga Radioteléfono
4.	CEA	Machetes Palas Rastrillos Motosierra Guadañas Tijeras de podar Carretas

6.3 DESCRIPCIÓN DE MATERIAS PRIMAS E INSUMOS

Las principales Materias Primas e insumos utilizados en la Prestación de los Servicios de CORPOAMAZONIA, son los propios de actividades administrativas, consistentes principalmente en insumos de Papelería, como son:

No.	Materias primas e insumos	Elementos
1.	Administrativos	Resmas de Papel Correctores Cintas Carpetas AZ Cajas para archivo de carpetas Tintas para impresoras
2.	Servicios generales	Jabón FAB Jabón en barra Hipoclorito Ambientador Fabuloso Varsol Limpiavidrios

7 RECURSOS PARA LA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7.1 RECURSO HUMANO

El Sistema de Gestión cuenta con los recursos necesarios y los asignados por la ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de CORPOAMAZONIA, tiene asignado personal para su planeación, ejecución, evaluación y seguimiento, entre ellos están:

No.	Recurso humano	Descripción
1.	Profesional en Salud Ocupacional con licencia vigente y aprobación del curso virtual de 50 horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Contratista apoyo SG SST
2.	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	Conformado mediante Resolución No. 0766 de 10 de junio de 2019.
3.	Comité De Convivencia Laboral	Elegido mediante Acta de Resolución No. 0767 de 10 de junio de 2019.
4.	Brigadas de emergencia	Comité actualizado mediante acta 001 de 30 de julio de 2019.
5.	Aseguradora de Riesgos Laborales	POSITIVA Compañía de Seguros S.A que asume las prestaciones asistenciales y económicas del trabajador accidentado o con EL.

Fuente:\\192.168.1.9\saf\Personal\02 -SALUD OCUPACIONAL\2020

7.2 RECURSO FINANCIERO

Los recursos económicos para el establecimiento, implementación y mantenimiento del SG SST están incluidos en el presupuesto asignado en el Acuerdo No. 07 del 04 de diciembre de 2020 “Por el cual se aprueba el Presupuesto de Ingresos y Gastos con Recursos Propios de CORPOAMAZONIA y se adoptan los recursos contemplados en el presupuesto General de la Nación, para la Vigencia fiscal 2020.” y las adiciones presupuestales que se lleguen aprobar.

PRESUPUESTO SG SST (Acuerdo No. 07 del 04 de diciembre de 2020)	
SEGURIDAD INDUSTRIAL	**VALOR: $ 35.000.000**
Suministro de equipamiento en seguridad industrial	10.000.000
Dotación elementos de seguridad	5.000.000
Elementos de protección contra caídas	5.000.000
Dotación equipos de emergencia	5.000.000

Botiquines	5.000.000
Extintores	5.000.000
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	**VALOR:$25.428.728**
Exámenes médicos ocupacionales	25.428.728
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	**VALOR:$18.170.000**
Olimpiadas deportivas internas	18.170.000
TOTAL	$78.598.728

Fuente:http://www.CORPOAMAZONIA.gov.co/index.php/normatividad/acuerdos

7.3 RECURSO TÉCNICO

CORPOAMAZONIA para dar cumplimiento y desarrollo a la estructura del SG SST de la entidad ha definido las siguientes actividades:

- ✓ Capacitaciones.
- ✓ Exámenes Médicos Ocupacionales.
- ✓ Adquisición de elementos para el manejo de Emergencias, brigadas y brigadistas.
- ✓ Adecuación de puestos de trabajo.
- ✓ Arreglo de instalaciones locativas.
- ✓ Implementación del Sistema Integral de Gestión.

“La entidad destina los recursos necesarios para su contratación según las actividades y necesidades del SG SST”

7.4 RECURSO LOCATIVO

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa funciona en la oficina de Gestión de Talento Humano.

El área destinada para administración del Sistema cuenta con la dotación de oficina, fotocopiadora, escáner, archivador y equipos de cómputo necesarios para la labor administrativa del sistema.

Adicionalmente hay recursos físicos constituidos por áreas adecuadas para la realización de programas de capacitación como:

- ✓ Auditorio “José Eliecer Robles” con capacidad para 114 personas, cuenta con elementos audiovisuales (video beam, televisor, sonido) y tablero.

- ✓ Centro de documentación “Mario Barrera” cuenta con mesa de trabajo y estudio con capacidad para 12 personas, ideal para reuniones COPASST, Comité de convivencia, equipo investigador para casos de accidentes de trabajo.

- ✓ CENTRO EXPERIMENTAL AMAZÓNICO “CEA”.

La entidad aportará eventualmente espacio físico adecuado para la realización de los exámenes médicos, del laboratorio clínico y los talleres de capacitación, así como de ayudas educativas.

La empresa cuenta con documentación en literatura e instructivos, libros, manuales, para el Copasst, así como de un programa de capacitación específica del personal de acuerdo con el tipo de riesgos y plan de trabajo.

8 PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN

Del análisis de los hallazgos se determinaron varias necesidades para ser abordadas en el plan de intervenciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- ✓ Dar continuidad a la toma de exámenes médicos ocupacionales para establecer las condiciones de salud y patologías presentes en la población trabajadora.
- ✓ Remitir y hacer seguimiento a los colaboradores con Enfermedad Común a su EPS con la asistencia periódica a consulta médica y la toma de laboratorios correspondientes de acuerdo a los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales; así mismo establecer los programas de P y P o de Vigilancia epidemiológica de aquellas patologías predominantes en la población trabajadora.
- ✓ Determinar el origen de enfermedades Laborales para hacer intervención en el trabajador y en el puesto de trabajo.
- ✓ Asistir a las actividades programadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo cuando sea citado por este.
- ✓ Estar en continua comunicación con el Coordinador SST, con el fin de informar los hallazgos y necesidades de los trabajadores de la entidad para que con ello sean programadas las actividades adecuadas.
- ✓ Mantener activo el COPASST con el fin de vigilar, promocionar y proponer actividades tendientes a la seguridad y salud de la población trabajadora, así mismo asistan a las capacitaciones que la coordinación del SG SST lo requiera.
- ✓ Mantener activo el Comité de Convivencia Laboral con el fin de vigilar, promocionar y proponer actividades tendientes a la Salud Mental de los colaboradores, así mismo asistan a las capacitaciones que la coordinación del SG SST lo requiera.
- ✓ Mantener la operatividad de la brigada de emergencia empresarial con el fin de sensibilizar y formar habilidades en sus integrantes para la atención oportuna de las emergencias.

9 DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está, liderado por el área de Talento Humano con apoyo de un profesional o especialista en Salud Ocupacional con licencia vigente y bajo la supervisión de la Subdirección Administrativa y Financiera “SAF”.

10 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No	Actividad	Descripción de la actividad
1.	De las condiciones de trabajo	
1.1	Actividades de Seguridad Industrial. Objetivos: ✓ Identificar, evaluar y controlar los agentes de riesgo de accidentes de trabajo. ✓ Establecer medidas y aplicar soluciones que disminuyan los accidentes de trabajo. ✓ Mantener el ambiente laboral libre de riesgos de accidentes, capacitando, entrenando y perfeccionando las acciones de los trabajadores y disminuyendo los actos inseguros. ✓ Realizar inspecciones periódicas a los sitios de trabajo y verificar las condiciones locativas y de saneamiento básico. ✓ Realizar estudios de puestos de trabajo para orientar los procesos de selección y ubicación. ✓ Participar y coordinar con otras áreas (mantenimiento) para el desarrollo de los programas de mantenimiento (correctivo, preventivo, autónomo), que se lleven registros, si se han definido rutas de inspección y responsables.	✓ Inspecciones de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el Subprograma de Medicina y de Higiene Industrial. ✓ Mantener control de los elementos de protección individual Suministrados a los trabajadores previa verificación de su funcionamiento y adaptabilidad para lo requerido. ✓ Elaborar protocolos de mantenimiento Preventivo y Correctivo de herramientas, equipos y maquinaria, lo mismo que el plan de sustitución de los mismos. ✓ Manual de inducción a nuevos trabajadores e inducción empresarial a los mismos ✓ Implementar programas de orden y aseo ✓ Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo ✓ Elaboración y divulgación del Plan de emergencia y realización de simulacros en conjunto con el Subprograma de medicina del trabajo e higiene industrial. ✓ Análisis de Incidentes y Accidentes de Trabajo ✓ Conformación de los grupos de apoyo - Brigadas de Emergencias, Grupo de apoyo de prevención, control y extinción de incendios.
1.2	Actividades de Higiene Industrial. Objetivos: ✓ Identificar y priorizar las condiciones y factores de riesgo, y los actos inseguros que puedan	✓ Reconocer, evaluar y controlar los agentes contaminantes que se generen en los puestos de trabajo y que puedan producir Enfermedad Laboral en los trabajadores.

No	Actividad	Descripción de la actividad
	originar accidentes de trabajo y enfermedades Laborales. ✓ Promover y mantener procedimientos de respuesta a las emergencias, los equipos necesarios de acuerdo con la actividad del sitio de trabajo y el entrenamiento adecuado con el fin de proporcionar una respuesta eficaz a cualquier incidente dentro de las instalaciones de la empresa o en las actividades de campo, cuando así se requiera. ✓ Buscar la identificación de los agentes ambientales presentes en el trabajo con el propósito de prevenir enfermedades laborales. ✓ Desarrollar actividades conjuntas con la Medicina del Trabajo, de manera que la Higiene Industrial analiza el medio y la primera estudia el individuo. ✓ Adoptar medidas para el control de riesgos con prioridad en las enfermedades laborales y luego en las enfermedades agravadas por el trabajo. ✓ Establecer el programa de saneamiento básico, control de desperdicios, fumigación, etc. ✓ Manejar de manera adecuada, efectiva y eficiente los residuos generados por la empresa. ✓ Verificar la eficiencia de las medidas adoptadas en el control de riesgos ambientales laborales.	✓ El reconocimiento de los diferentes agentes contaminantes se realiza a través de inspecciones y evaluaciones ambientales. ✓ Evaluación y monitoreo ambiental al nivel de los diferentes riesgos que se hayan detectado en la Matriz de Peligros y que se presentan en el sitio de trabajo, quedando registrado esta actividad en el Plan de Trabajo para su ejecución. ✓ Implementación de medidas de control
2.	**De las condiciones de salud**	
2.1	Actividades de medicina preventiva y del trabajo Objetivos: ✓ Fomentar y proteger la salud de los trabajadores evitando todo	✓ Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales y laborales ✓ Evaluaciones médicas ocupacionales; examen de ingreso,

No	Actividad	Descripción de la actividad
	daño derivado de sus condiciones de vida y de su trabajo. ✓ Participar en la gestión y desarrollo de planes, programas y proyectos para mejorar las condiciones de vida, trabajo y salud del trabajador. ✓ Ubicar correctamente al trabajador en una ocupación adaptada a su constitución anatómica, fisiológica y psicológica ✓ Velar por la recuperación y rehabilitación de los trabajadores que hayan presentado accidentes o enfermedades. ✓ Diagnosticar y detectar precozmente las enfermedades Laborales, comunes y degenerativas. ✓ Lograr que los empleados cuenten con un equilibrio biológico capaz de responder a un ambiente natural, social y laboral. ✓ Desarrollar acciones en vigilancia epidemiológica, llevando estadísticas de accidentes de trabajo, enfermedades Laborales y enfermedades comunes. ✓ Practicar exámenes ocupacionales de ingreso y retiro, los exámenes incluyen valoración médica general y exámenes paraclínicos en el caso del ingreso. ✓ Establecer programas de prevención para riesgos Laborales, comunes exacerbados por factores laborales o enfermedad común.	examen ocupacional periódico y examen de retiro. ✓ Diagnóstico de Salud. ✓ Apertura de la carpeta ocupacional por cada uno de los empleados ✓ Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional dependiendo del tipo de riesgo detectado. ✓ Estudio de puestos de trabajo. ✓ Coordinación con entidades de salud para implementar campañas preventivas y en promoción de la salud ✓ Dar asesoría en toxicología industrial sobre los agentes de riesgo ✓ Reubicación y/o rotación de trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud. ✓ Realización de actividades recreativas, concursos, semana de la seguridad ✓ Seguimiento y rehabilitación del personal que lo amerite ✓ Implementación de la Brigada de Primeros Auxilios ✓ Asesorías y capacitaciones
2,2	Vigilancia epidemiológica. Objetivos: ✓ Mantener actualizado el conocimiento del comportamiento	✓ **Selección del universo de trabajadores:** trabajadores expuestos al riesgo a controlar.

No	Actividad	Descripción de la actividad
	de las enfermedades laborales y comunes, y los accidentes de trabajo en la entidad ✓ Establecer el riesgo de la población trabajadora a las enfermedades bajo vigilancia epidemiológica ✓ Formular las medidas de control adecuada en conjunto con el subprograma de higiene industrial ✓ Evaluar la bondad de las medidas de control formuladas en conjunto con el subprograma de higiene industrial	✓ **Actividades de promoción:** Consiste en la realización de actividades informativas con los diferentes mandos de la empresa con el fin de garantizar una dinámica y decidida participación ✓ **Atención al ambiente:** valoración de las condiciones ambientales se obtiene mediante una inspección inicial o visita de reconocimiento por el coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo. ✓ **Estudios de Higiene:** se seleccionan los sitios de trabajo a evaluar ✓ **Estudios de SST:** se aplica la metodología de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos. ✓ **Equipos de protección individual:** se realiza la valoración de equipo de protección personal existentes ✓ Atención a las personas (evaluación médica y paraclínica) ✓ **Seguimiento:** Se establece una periodicidad mínima de un año para el control ambiental y de aproximadamente dos años para los expuestos ✓ **Evaluación:** Comprende dos aspectos: ✓ **El proceso:** Consiste en la confrontación de las actividades programadas con las ejecutadas. ✓ **El impacto:** refleja el comportamiento tanto de las condiciones ambientales como de salud de la población expuesta, objeto de control a largo tiempo.
2.3	Evaluaciones Medicas ocupacionales	**Evaluación Médica Preocupacional o de Preingreso para:**

No	Actividad	Descripción de la actividad
		✓ Seleccionar y ubicar al aspirante a trabajador de la entidad en un empleo acorde con sus características físicas, psicológicas e intelectuales. ✓ Detectar alteraciones incipientes o avanzadas en el estado de salud físico o mental del aspirante, que potencialmente se podrían ver agravadas con el desempeño de las funciones del cargo, con miras a tomar las medidas preventivas pertinentes. Determinar patologías preexistentes. ✓ Generar un Certificado de Aptitud el cual sea el producto de un análisis e interpretación de los resultados de las diferentes pruebas. Remitirse a los diagnósticos psicolaborales. ✓ El empleado de CORPOAMAZONIA debe presentarse en la IPS con la cual celebre contrato para la prestación del servicio. La corporación debe verificar idoneidad del profesional (médico especialista en SO y habilitación de la entidad prestadora del servicio). **Evaluaciones Médicas Periódicas programadas para:** ✓ Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores y a la detección precoz de los efectos que sobre esta generan los factores de riesgo presentes en la labor que desempeñan. ✓ Estas evaluaciones igualmente deben hacer énfasis en la búsqueda de manifestaciones tempranas y efectos de la exposición a factores de riesgo teniendo en cuenta su prioridad, su peligrosidad y su severidad en relación con las

No	Actividad	Descripción de la actividad
		características individuales del trabajador. ✓ Cuando aplique, establecer un Programa de Vigilancia Epidemiológica y control de los riesgos, el examen médico periódico debe comprobar la efectividad de las medidas tomadas. ✓ La realización de los Exámenes Periódicos debe generar un informe donde se analice e interprete los datos obtenidos y así proporcionar recomendaciones específicas tanto individuales como grupales y de direccionamiento a los Programas de Vigilancia Epidemiológica, cuando el trabajador haga parte de alguno de ellos. ✓ Las Evaluaciones Médicas Periódicas se harán también a los trabajadores que han permanecido en un tiempo de incapacidad por enfermedad sea común o profesional y por accidente laboral, ésta con el fin de determinar su capacidad de desempeño en el cargo y/o la repercusión del trabajo en su estado de salud, y la necesidad de reubicación. ✓ Los exámenes periódicos se realizarán en CORPOAMAZONIA una vez al año o se determinarán de acuerdo con la necesidad del trabajador o a lo establecido en los diferentes Programas de Vigilancia Epidemiológica de la Entidad ✓ Evaluaciones Médicas por cambio de ocupación, para aquellos trabajadores que tengan enfermedad profesional diagnosticada y que deban cambiar de oficio, funciones o tareas.

No	Actividad	Descripción de la actividad
		Evaluaciones Médicas de Egreso: El examen Médico y paraclínico de retiro se practica al trabajador en el momento de terminar el vínculo laboral con CORPOAMAZONIA, tiene como finalidad determinar el estado de salud con el que el trabajador abandona la Entidad, después de haber estado expuesto a los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo. El examen se practicará al personal de planta y el trabajador tendrá un plazo de 15 días calendario para presentarse al médico ocupacional designado para realizar los exámenes.

Igualmente, a través de este programa se pretende mantener la salud del trabajador mediante la prevención, llevando a cabo actividades como:

- ✓ Investigación de Enfermedades Laborales y Creación de Programas de Vigilancia Epidemiológica o P y P que logren prevenirlas, disminuirlas y controlarlas.
- ✓ Implementación del programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, teniendo en cuenta la identificación del problema en la entidad.
- ✓ Implementación de un programa de Conservación Visual.
- ✓ Alimentar la información del Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo con los reportes de Ausentismo de la entidad.
- ✓ Implementación de un programa de capacitaciones en cuidados de salud, orientado a disminuir la presencia de patología osteomuscular y visual, sedentarismo y malos hábitos, además la presencia de estrés.
- ✓ Mantenimiento en dotación de los botiquines para poder responder oportunamente a las necesidades de los trabajadores.
- ✓ Realización de visitas periódicas a los puestos de trabajo para hacer seguimiento y control además de identificación de nuevas situaciones de salud de los trabajadores.
- ✓ Apoyo de las actividades de integración programadas por el área de bienestar.
- ✓ Programa de orden y aseo.

11 PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SG SST

11.1 SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Se aplica el procedimiento de Identificación de Peligros, Valoración de riesgos y determinación de controles, a través de la elaboración de la respectiva matriz.

Una vez identificados los factores de riesgo es necesario dar una valoración a cada riesgo con el fin de obtener datos objetivos, definir un orden de prioridades y establecer métodos de control y/o eliminación de los mismos.

Para valorar los riesgos de una manera más objetiva es necesario dividirlos en dos grandes grupos que son: Los riesgos que generan Accidente de Trabajo y los que pueden generar Enfermedad Laboral.

La valoración de riesgos se realiza a través de la GTC 45 versión 2012.

11.1.1 Evaluación de los riesgos

La evaluación de los riesgos corresponde a procesos de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Para evaluar nivel de riesgo (NR):

NR = NP (nivel de probabilidad) x NC (nivel de consecuencia)

A su vez, para determinar NP se requiere:

NP = ND (nivel de deficiencia) x NE (nivel de exposición)

Tabla 4. Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV)

Tabla 5. Determinación nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Tabla 6. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A -20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Tabla 7. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Tabla 8. Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT).
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Tabla 9. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4 000-2 400	I 2 000-1 200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2 400-1 440	I 1 200-600	II 480-360	II 200 / III 120
	25	I 1 000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 / III 100	III 80-60	III 40 / IV 20

Tabla 10. Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4 000 - 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Tabla 11. Aceptabilidad del riesgo

Nivel de Riesgo	Significado
I	No Aceptable
II	No Aceptable o Aceptable con control especifico
III	Aceptable
IV	Aceptable

11.1.2 Metodología

Para realizar la matriz de riesgos se apoya en la técnica de inspección basándose en la observación directa de cada uno de los puestos de trabajo, materias primas, etc., que permitan:

- ✓ Identificación general de los factores de riesgos
- ✓ Localizar en cada área los tipos y factores de riesgo
- ✓ Luego de la recolección de la información se procede al análisis de estos riesgos utilizando la metodología de ponderación del factor de riesgo, en la que manifiesta que todo factor de riesgo tiene la posibilidad de presentarse en diferentes formas y en diferentes niveles. Luego se valoran de acuerdo al grado de peligrosidad identificando número de expuestos, consecuencias, controles existentes y se establecen las recomendaciones a seguir.

Ver anexo Manual de inspecciones planeadas M-IPL-001

11.1.3 Priorización de Factores de Riesgo

En la priorización de factores de riesgo de CORPOAMAZONIA se encuentra como primer factor

No	Priorización	Descripción del riesgo
1.	NO ACEPTABLE	**De seguridad – Trabajo en alturas:** Exposición a riesgo de caída en alturas al realizar trabajos de mantenimiento en techos, fachadas, tanque elevado de agua, pintura de paredes y estructuras, lavado de techos, estructuras y paredes, poda de árboles, mantenimiento a habitad de los ejemplares, recolección de semillas. **Biológico:** Exposición de funcionarios y contratistas a picaduras o punciones de insectos, mosquitos, zancudos; mordeduras de animales reptiles, mamíferos, en las visitas de seguimiento, evaluación o monitoreo y en las actividades del CEA.

No	Priorización	Descripción del riesgo
		Riesgo de Seguridad Vial: Se presenta durante los desplazamientos por carreteras de funcionarios y contratistas en cumplimiento de sus obligaciones: en visitas a zonas rurales, urbanas en las visitas de licenciamiento, control y vigilancia y en las comisiones de los funcionarios de la Corporación, de igual manera el desplazamiento que realizan diariamente por carreteras. **Químico:** Se presenta por la manipulación de abonos, fungicidas y herbicidas utilizados para labores en el centro de Trabajo CEA, y detergentes usados en las labores de limpieza. **De Seguridad – Locativo:** Principalmente en Archivos y Centro de Documentación y biblioteca, Espacio limitado para instalar estantes y archivos rodantes para realizar clasificación y ubicación de archivos. Se ubican objetos y otros elementos sobre pasillos y otras áreas lo que conlleva a acumulación de polvo y presencia de roedores y dificultad para evacuación en caso de Emergencia. **De Seguridad – Locativo:** Carpetas, archivos, cajas, empastados sobre piso y plano de trabajo, sin clasificar por falta de espacio. Condición general presente en las oficinas de la entidad. **Químico: Acumulación de polvo.** Polvo generado por las condiciones de almacenamiento de archivos. Polvo acumulado en las en escritorios y estructuras. **Material Particulado**: Generado en labores de mantenimiento de estructuras. **Biomecánico:** Trabajo con VDTs, por más de 8 horas laborales, ausencia de elementos de confort, adopción de malas posturas por diseño puesto de trabajo, antebrazo sin apoyo en plano de trabajo, muñecas suspendidas. Manipulación manual de cargas, trabajo prolongado de pie y sentado, esfuerzo en recorridos en visitas de Licenciamiento, Control y vigilancia y CEA. **Físico – Radiaciones No Ionizantes:** Radiaciones generadas el servidor.

No	Priorización	Descripción del riesgo
		Físico – Iluminación: Luz visible por deficiencia debido a la ausencia de luz artificial y escasa luz natural en la SAA y DTP. Luminarias en mal estado, mal diseño de sistemas eléctricos. **De Seguridad – Eléctrico:** Inadecuado sistema eléctrico en la DTP, Cajillas de energía sin tapa de protección, cableado expuesto, deterioro de cableado, filtraciones de agua en sitio. **De Seguridad – Mecánico:** Manipulación de equipos y maquinas/herramientas para labores de mantenimiento y adecuación de vivero, jardín botánico, estación piscícola, senderos del CEA. **De Seguridad – Público:** Presencia de minas antipersona en los senderos o caminos en recorridos realizados en visitas de seguimiento, evaluación, monitoreo en visitas de licenciamiento y control y vigilancia. Igualmente posibles robos o atracos en los desplazamientos por carretera o zonas rurales en las visitas de licenciamiento, control y vigilancia y en las comisiones de los funcionarios de la corporación y durante el desplazamiento a centros de trabajo.

Las actividades que se realizan sobre las **condiciones de trabajo** son:

1. Investigación y análisis de incidentes y accidentes de trabajo en todas las áreas y sedes de la entidad, de conformidad con la Res 1401 de 2007. Ver anexo M-RIA-001 MANUAL REPORTE E INVESTIGACIÓN AT.
2. Evaluación de factores riesgo generadores de Incidentes, Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Laborales para tomar acciones sobre ellos y reporte de condiciones de riesgo por parte de los trabajadores. Ver reporte de actos y condiciones inseguras.
3. Mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo y provisión de elementos de confort ergonómicos. Ver formato F-GTH-023 Inspecciones Planeadas, F-MCO-001 Acción Correctiva, F-MCO-018 Acción Preventiva.
4. Realización de inspecciones. Ver M-IPL-001 MANUAL INSPECCIONES PLANEADAS.
5. Implementación de un programa de Orden y Aseo que contribuya a mejorar ergonómicamente y ambientalmente las condiciones en los puestos de trabajo y las oficinas. Ver M-OYA-001 MANUAL ORDEN Y ASEO.
6. Capacitación a todo el personal a cerca de los diferentes riesgos (talleres y exposiciones). Ver Plan de Trabajo.

7. Preparación de todos los trabajadores en la respuesta ante emergencias, mediante la divulgación del plan de emergencias, el actuar de la brigada y la responsabilidad personal. Ver M-EMG-001 MANUAL DE EMERGENCIAS y MEDEVAC.
8. Mantenimiento periódico de los sistemas de control implementados, tanto en el ambiente como en el individuo.
9. Dotar de equipos de protección individual a los trabajadores que lo necesiten (Ver F-GTH-019 Matriz EPI Identificación de Necesidades).
10. Señalizar y demarcar las áreas de circulación, zonas de almacenamiento, rutas de evacuación y riesgos específicos.
11. Mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas, equipos y herramientas de la empresa, haciendo control de emisiones en ellos.

11.2 MANUAL DE EMERGENCIAS

La entidad cuenta con manual de emergencias empresarial dentro del cual se establece el mecanismo que permite prevenir y afrontar las situaciones de emergencia generadas por la naturaleza de las actividades desarrolladas por CORPOAMAZONIA, o por eventos externos a ella, garantizando que se coordinen adecuadamente las acciones para atender y resolver en el mínimo tiempo posible la emergencia presentada en orden a la salvaguarda de las personas y la preservación del medio ambiente.

11.2.1 Anexo. M-EMG-001 MANUAL DE EMERGENCIAS

Tabla 12. Identificación de amenazas

TECNOLÓGICAS		NATURALES		SOCIALES		AMBIENTALES	
Incendio	X	Sismo/Terremoto	X	Atentado terrorista		Generación de Escombros	X
Contaminación radioactiva		Tormenta / Vendaval		Asalto/ Hurto	X	Emisiones Atmosféricas en caso de incendio	X
Escape de vapores tóxicos		Deslizamiento de tierra		Secuestro		Derrame de sustancias químicas utilizadas en labores de aseo	
Fuga de sustancias peligrosas	X	Inundación por desbordamiento de ríos o avenidas torrenciales	X	Amenaza de bomba		Inundaciones por taponamiento de tuberías sótanos	

Falla estructural en la Planta física	X	Incendio forestal		Desorden civil/Asonada	X	Fugas derrames de agua	
Explosión accidental	X	Erupción volcánica		Extorsión	X		
Contaminación biológica		Maremoto		Grupos al margen de la ley	X		
Accidentes de tránsito	X	Lluvias o granizadas	X	Paramilitarismo			
		Epidemias y plagas	X				

Estos riesgos o amenazas son impredecibles para la entidad y la forma en que se deben afrontar es mediante la preparación ante emergencias a través de la brigada y un Plan de Emergencias.

11.3 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral es un grupo de trabajadores que velan por el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Resolución No. 652 de 30/04/2012)

No	Funciones	Descripción
1.	Comité de Convivencia Laboral CCL	Recibir y tramitar las quejas presentadas y en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Examinar, de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas o reclamos que puedan considerarse conductas o circunstancias de acoso laboral en el interior de la entidad pública o empresa privada. Escuchar a las partes involucradas de manera individual acerca de los hechos que dieron lugar a la queja. Adelantar reuniones entre las partes involucradas, con el fin de crear un espacio de diálogo, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

No	Funciones	Descripción
		Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o que no se cumplan las recomendaciones formuladas, o que la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, cuando se trate del sector público Presentar a la alta dirección de la entidad pública o, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral a la dependencia de gestión del recurso humano.
2.	Presidente	Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz. Tramitar ante la administración de la entidad pública las recomendaciones aprobadas en el comité. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.
3.	Secretario (a)	Recibir y tramitar las quejas presentadas por escrito, en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité, la convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión. Citar, individualmente, a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

No	Funciones	Descripción
		Citar, conjuntamente, a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

CORPOAMAZONIA realizó la elección del Comité de Convivencia Laboral quedando registrada su conformación en acta A-SAF- 0767 del 10 de junio de 2019

11.4 PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS

Aplica a todas las actividades, que desarrollen trabajos con peligro de caídas de alturas en las instalaciones de CORPOAMAZONIA, "entendiendo como el trabajo donde exista el riesgo de caer a 1.50 metros o más sobre un nivel inferior. En el caso de la construcción de nuevas edificaciones y obras civiles, se entenderá la obligatoriedad una vez la obra haya alcanzado una altura de 1.80 m o más sobre un nivel inferior, momento en el cual el control de los riesgos se deberá hacer desde una altura de 1.50 m" (Resolución No. 1409 de 2012).

Las siguientes son las responsabilidades frente a las actividades que se realicen en alturas:

No.	Responsabilidades	Descripción
1.	Dirección General	Adoptar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el programa de prevención y protección contra caídas en trabajos en alturas, los procedimientos, elementos y disposiciones establecidas en el Reglamento de seguridad en prevención y protección contra caídas en trabajos en alturas Resolución No. 1409 de 23/07/2012 expedida por el Ministerio de Trabajo. Disponer de los recursos necesarios para la realización del Sistema de gestión de PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS, igualmente implementar las medidas necesarias para la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados al trabajo en alturas. Cubrir todas las condiciones de riesgo existentes mediante medidas de control contra caídas de personas y objetos, las cuales estarán dirigidas a prevenir en forma colectiva, y en ningún caso, podrán ejecutarse trabajos sin la adopción previa de dichas medidas. Esta responsabilidad la debe asumir las diferentes áreas en lo referente a compra, mantenimiento e inspección de equipos. A través de organismos acreditados se dispondrá de los recursos necesarios para que los sistemas de protección

No.	Responsabilidades	Descripción
		contra caídas garanticen como mínimo una resistencia de (22.2 Kilonewtons-5000 lb) por persona conectada. Verificar la existencia de personal autorizado, competente y calificado para la ejecución de actividades de trabajo en alturas a un nivel superior o según sea el caso. Disponer de un programa de capacitación y entrenamiento para a trabajadores expuestos al riesgo de trabajo en alturas, antes de iniciar tareas y uno de reentrenamiento, por lo menos una vez al año, el cual debe incluir los aspectos para capacitación establecidos en la Resolución No. 1409 de 2012 o norma que la modifique o sustituya. Asegurar la operatividad de un programa de inspección, de los sistemas de protección contra caídas por lo menos una vez al año, por intermedio de una persona o equipo de personas calificadas según corresponda, sea con recursos propios o contratados. Definir las especificaciones técnicas de los elementos de protección personal y los equipos de protección contra caídas, el cumplimiento de normas técnicas nacionales e internacionales vigentes para EPI y equipos de seguridad industrial, así como la compatibilidad de sus componentes y la ejecución de pruebas que verifican el buen funcionamiento del sistema de protección contra caídas o los certificados que lo avalan. Dichas pruebas deben cumplir con los estándares nacionales e internacionales vigentes para cada componente del sistema, en caso de no poder realizar las pruebas se debe solicitar las memorias de cálculo y datos del sistema que se puedan simular para representar o demostrar una condición similar o semejante de la funcionalidad y función del diseño del sistema de protección contra caídas.
2	Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Gestión de Talento Humano Coordinador SST	El área responsable del programa de capacitación es la coordinación de seguridad y salud en el trabajo, y cada una de las áreas que estén involucradas con trabajo en alturas las cuales deben velar por que antes de iniciar las tareas su personal tenga el entrenamiento respectivo; igualmente con periodicidad realizar el reentrenamiento.

No.	Responsabilidades	Descripción
		Supervisar la realización de las actividades, realizar inspecciones a los proyectos y hacer el seguimiento a los reportes para eliminar las condiciones y actos inseguros.
3	Trabajadores	Asistir a las capacitaciones programadas por el empleador y aprobar satisfactoriamente las evaluaciones; así como asistir a los rentrenamientos. Cumplir todos los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo establecidos por el empleador. Informar al empleador cualquier condición de salud que le pueda generar restricciones, antes de realizar cualquier tipo de trabajo en alturas. Utilizar las medidas de prevención y protección contra caídas que sean implementadas por el empleador. Reportar el deterioro o daño de los sistemas individuales o colectivos de prevención y protección contra caídas a la coordinación de SST. Participar en la elaboración y diligenciamiento del permiso de trabajo en alturas, así como acatar las disposiciones del mismo.
4.	Contratistas y subcontratistas	Dar cumplimiento a los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo para protección contra caídas que estipule la Corporación así mismo deberá dar cumplimiento a los requerimientos de norma para el trabajo seguro en alturas de acuerdo a la actividad a realizar. Presentar la documentación requerida para realizar trabajo seguro en alturas de acuerdo a la actividad a realizar tales como certificaciones de calidad de EPI, equipos contra caídas, sistemas activos y pasivos par protección contra caídas, certificación trabajo seguro en alturas de cada trabajador, seguridad social. Acatar las normas e instrucciones impartidas por el coordinador de SST de la corporación y reportar condiciones inseguras evidenciadas en las actividades que se realicen.

A este respecto, el presente programa tiene en cuenta las medidas necesarias para la Protección Contra Caídas en trabajo en alturas, y medidas adicionales que garanticen la realización segura del trabajo en alturas. Se tienen en cuenta los demás parámetros contenidos en el Art. 3º de la misma resolución. El Director General es responsable de cumplir los lineamientos establecidos en la Resolución No. 1409 de 2012, por medio de la asignación de recursos físicos, técnicos, económicos y humanos para tal fin M-PCC-001 MANUAL PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS).

11.4.1 Personal objeto de la capacitación

Subcontratista de CORPOAMAZONIA así como funcionarios y contratistas expuestos al riesgo deberán ser capacitados de acuerdo a los niveles de formación establecidos por el SENA (Res 1903/13):

	PROGRAMAS DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE TRABAJO SEGURO EN ALTURAS	MODALIDAD	INTENSIDAD HORARIA
1	Administrativo para jefes de Área Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Diez (10) horas
2	Administrativo para jefes de Área Trabajo Seguro en Alturas	Virtual	Diez (10) horas
3	Básico Operativo Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Ocho (8) horas (3 teóricas y 5 prácticas)
4	Avanzado Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Cuarenta (40) horas (16 teóricas y 24 prácticas)
5	Coordinador de Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Ochenta (80) horas (60 teóricas y 20 prácticas)
6	Entrenador de Trabajo Seguro en Alturas	Presencial	Ciento veinte (120) horas (40 de pedagogía, 40 teóricas y 40 prácticas)
7	Reentrenamiento Trabajo Seguro en Alturas – Avanzado	Presencial	Veinte (20) horas (8 teóricas y 12 prácticas)

11.5 PLAN DE TRABAJO

Ver anexo Plan de actividades

12 EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Consiste en medir el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, comparar los resultados obtenidos con criterios previamente establecidos, en un período definido, y analizar los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas. Esto se hace mediante el cumplimiento de las actividades establecidas en los Programas y en el Cronograma.

Los siguientes son los Indicadores Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Estos indicadores presentan un panorama general con el cual es posible apreciar la tendencia de las condiciones de salud en diferentes periodos y evaluar los resultados de los métodos de control empleados.

No.	Indicador	Descripción
1.	**Indicadores Accidentes de Trabajo**	
1.1.	Índice De Frecuencia De Incidentes	IF incidentes = $\frac{\text{No. De incidentes en el año}}{\text{No. HHT año x No de trabajadores}} \times K$
1.2	Índice De Frecuencia De Accidentes De Trabajo	Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo, con y sin incapacidad registrados durante el último año IF AT = $\frac{\text{No. Total de AT en el año}}{\text{No. HHT año x no de trabajadores}} \times K$
1.3.	Proporción De Accidentes De Trabajo	Expresa la relación porcentual existente entre los accidentes de trabajo con incapacidad y el total de accidentes en la cooperativa. %IFI AT = $\frac{\text{No. de AT con incapacidad en el año}}{\text{No. total de AT año}}$
1.4	Índice De Severidad De Accidente De Trabajo	Corresponde a la relación entre el número de días perdidos y cargados por los accidentes de trabajo durante el último año IS AT = $\frac{\text{No. de días perdidos y cargados por AT en el año}}{\text{No. HHT año x No de trabajadores}} \times K$

No.	Indicador	Descripción
1.5	Índice De Lesiones Incapacitantes De Accidentes De Trabajo	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo con incapacidad. Su utilidad radica en la comparabilidad entre diferentes secciones de la misma empresa. ILI AT = IFI AT X IS AT / 1000
1.6	Proporción De Letalidad De Accidentes De Trabajo	Expresa la relación porcentual de accidentes mortales ocurridos en el periodo en relación con el número total de accidentes de trabajo ocurridos en el mismo periodo. Letalidad AT = No. de AT mortales en el año x 100 / No. Total de AT año
2.	**Proporciones De Enfermedad Laboral**	
2.1	Proporción De Prevalencia General De Enfermedad Profesional	Es la proporción de casos de enfermedad profesional (nuevos y antiguos) existentes en una población en un periodo determinado. P.P.G.E.L = No. de casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) EL año / No. promedio de trabajadores año
2.2	Proporción Prevalencia Especifica De Enfermedad Laboral	Se debe calcular para cada una de las EL existentes en un periodo Para calcularse se utiliza la misma fórmula anterior, considerando en el numerador el número de casos nuevos y antiguos de la enfermedad de interés y en el denominador el número de trabajadores expuestos a los factores de riesgo para la misma enfermedad. P.P.E.EL = No. de casos reconocidos (nuevos y antiguos) EL específico año / No. promedio de trabajadores expuestos al factor de riesgo asociado con la EL específica año
2.3	Proporción de Incidencia Específica de Enfermedad Laboral	Mide la proporción de personas que desarrollan cualquier tipo de enfermedad laboral y se refiere al número de casos nuevos en un período determinado P.I.G.EL = No. de casos nuevos de EL reconocidas año x 1000 / No. promedio de trabajadores año

No.	Indicador	Descripción
		Nota. EL = Enfermedad Laboral
2.4	Proporción de Incidencia Especifica de Enfermedad Laboral	Se debe calcular para cada una de las EL existentes. Para calcular la tasa de incidencia de una enfermedad específica, se tomará en el numerador el número de casos nuevos reconocidos de la enfermedad de interés y en el denominador el número de trabajadores expuestos a los factores de riesgo para la misma enfermedad. I.ESPE. EL = No. de casos nuevos reconocidos EL específica año x 1000 No. promedio de trabajadores expuestos al factor de riesgo asociado con la EL específica año
2.5	Tasa De Incidencia Global De Enfermedad Común	Se relaciona el número de casos nuevos por todas las causas de enfermedad general o común ocurridos durante el periodo con el número promedio de trabajadores en el mismo periodo. T.I.G.E.C. = No. de casos nuevos de E.C. en el periodo x 1000 No. promedio de trabajadores año
2.6	Tasa de Prevalencia Global De Enfermedad Común.	Mide el número de personas enfermas, por causas no relacionadas directamente con su ocupación, en una población y en un periodo determinado. Se refiere a los casos (nuevos y antiguos) que existen en este mismo periodo. T.P.G.E.C. = No. de casos nuevos y antiguos por E.C en el periodo x 1000 No. de promedio de trabajadores año
No. HHT año = número de horas hombre trabajadas al año = 2400 K = 40 horas semanales x 50 semanas al año x 100 trabajadores = 200.000 La constante K puede ser 100, 1000 o 10000 dependiendo el tamaño de la empresa.		

12.1 SEGUIMIENTO Y CONTROL

EL Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser evaluado anualmente para determinar el grado de efectividad o impacto que las acciones del sistema han tenido sobre las condiciones de trabajo y salud de la comunidad laboral.

Para el análisis de los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se utilizan tres tipos de mediciones:

No.	Indicador	Descripción
1.	**Indicadores de ausentismo**	
1.1.	Índice de frecuencia del Ausentismo	Los eventos de ausentismo por causa de salud incluyen toda ausencia al trabajo atribuible a enfermedad común, enfermedad laboral, accidente de trabajo y consulta de salud. IFA = Núm. eventos ausencia por causas de salud en el último año x 200.000 Número de HHT en el período
1.2	Índice de Severidad de Ausentismo	ISA = Núm. días ausencia por causas de salud durante el último año x 200.000 Número de HHT en el período
1.3.	Porcentaje de Tiempo Perdido	%TP = No. días (o horas) perdidos en el período x 100 No. días (u horas) programadas en el período

13 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA MODIFICACIÓN	NUMERAL MODIFICADO	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	14-02-2020	-	Versión original
2	14-02-2020	1. Marco Normativo	Se incluye Resolución 0312 de 2019: sobre estándares mininos.
2	14-02-2020	4.2 Distribución de Personal	Se modifica datos sobre la cantidad y ubicación del personal de nómina y contratistas.
3	14-02-2020	1. Descripción General de la Empresa	Se modifica el nombre de los directores territoriales de Corpoamazonia.
4	14-02-2020	6.2 Recurso Financiero	Presupuesto asignado mediante Acuerdo No. 010 del 12 de diciembre de 2019
5	14-02-2020	10.2 Manual De Emergencias	Se cambia coordinador de brigada por el personal que integra la brigada de emergencias.
6	14-02-2020	10.1.3 priorización de Factores de Riesgo	Se modifica la priorización del Riesgo de acuerdo a la matriz de peligros actual
7	14-02-2020	10.2 Manual De Emergencias	Se modifica la tabla de amenazas tomado como base el documento Plan de Emergencias.
8	14-02-2020	4.1 Actividad Económica	**CODIGO: 2013001 CLASE DE RIESGO II:** Empresas dedicadas a la actividad mixta (agrícola y pecuaria). CODIGO: 4603201 CLASE DE RIESGO III: Empresas dedicadas al transporte colectivo no regular de pasajeros.
9	29-01-2021	1. Descripción General de la Empresa	Se modifica el nombre de la directora Territorial Putumayo y SAF.
10	29-01-2020	4.2 Distribución De Personal	Se modifica datos sobre la cantidad del personal de nómina y contratistas.
11	29-01-2020	10.1.3 priorización de Factores de Riesgo	Se modifica la priorización del Riesgo de acuerdo a la matriz de peligros actual
12	29-01-2020	Justificación	Se incluye en el documento la justificación.
13	29-01-2020	Distribución de personal	Se actualiza el número de trabajadores vigencia 2020

14	29-01-2020	Objetivos específicos	Se incluye objetivos específicos
15	29-01-2020	Referencias Bibliográficas	Referencias Bibliográficas
16	16-03-2020	Política SG-SST	Actualización – Pandemia COVID 19
17	18-02-2020	Política de Seguridad vial	Actualización
18	19-01-2022	Normatividad	Se incluye la normatividad por Covid 19

14 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- ✓ GUÍA TÉCNICA GTC COLOMBIANA 45 – 2012