

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 1 de 31

Fecha del Informe	Día	26	Mes	08	Año	2025
--------------------------	------------	-----------	------------	-----------	------------	-------------

Número de Informe:	1/2
Nombre:	Informe de seguimiento al Impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST -2025-1.
Objetivo:	Realizar el seguimiento al impacto del desempeño de la protección, promoción y prevención laboral en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su alineación con el Pla Anual SST-2025; en cumplimiento al marco legal vigente (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019).
Alcance:	<p>La Oficina de Control Interno (OCI) realiza seguimiento al impacto de las actividades a los cinco (5) programas asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST y los seis (6) componentes del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, los cuales contribuyen al cumplimiento de las medidas de gestión en protección promoción y prevención laboral como parte integral de la planificación operacional para mitigar la identificación de los peligros y valoración de los riesgos asociados a sus factores de riesgo de los procesos de la Unidad.</p> <p>El seguimiento se realiza a las actividades con corte al 30 de junio de 2025, aplicando la metodología definida por la entidad. Las evidencias que soportan la realización de la actividad se remiten a la OCI.</p> <p>Este informe presenta un avance del análisis del impacto de la gestión SST para las sedes del nivel Nacional y las Direcciones Territoriales en cumplimiento a la Política y Objetivos del SGSST de la UARIV.</p>
Periodicidad	El informe se debe realizar dos veces al año con cortes al 30 de junio y 31 de diciembre de cada anualidad. Este informe corresponde al primer semestre de 2025

1. MARCO JURÍDICO.

Resolución 2400 1979: Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo.

Resolución 2013 1986: Reglamenta la conformación del COPASSO

Resolución 1016 1989: Reglamenta la organización y funcionamiento de los planes de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores

Decreto Ley 1295 1994: Reglamenta la organización y administración de los riesgos profesionales en Colombia

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 2 de 31

Decreto 1832 1994: Establece la tabla de enfermedades profesionales

Decreto 93 de 1998: Articular el plan de emergencias con los lineamientos de la política nacional en atención de desastres.

Decreto 1406 1999: Por medio del cual se establece el reconocimiento de una incapacidad de origen común y su respectiva remuneración

Resolución 166 2001: Por el cual se establece el "Día de la salud en el mundo del trabajo".

Ley 776 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales

Decreto 1607 2002: Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1401 2007: por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2646 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

Decreto 2923 2011: Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros para encaminar las acciones preventivas y correctivas a los riesgos prioritarios

Ley 1562 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

Ley 1566 2012: Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a las personas que consumen sustancias psicoactivas

Resolución 652 2012: Reglamenta los comités de convivencia laboral

Ley 1616 2013: Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones

Decreto 723 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

Decreto 1442 2014: Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones

Decreto 1447 2014: Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales

Resolución 3796 2014: Por la cual se sustituye el "Formulario Único de Afiliación, Retiro y Novedades de Trabajadores y Contratistas"

Decreto 1072 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Decreto 171 2016: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015

Resolución 4927 2016: Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y desarrollar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Resolución 0312 2019: Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 52 de 2017: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 3 de 31

Decreto 676 2020: Incorporar como enfermedad directa a Covid-19 en la tabla de enfermedades laborales del Decreto 1477 de 2014

Resolución 666 de 2020: Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19

Resolución 623 de 2020: Por la cual se modifica la Resolución 3546 de 2018 en cumplimiento del artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1843 de 2025, que establece lineamientos para valoraciones médicas laborales.

Resolución 1890 de 2025, que define los lineamientos generales para la implementación del SG-SST.

Resolución 908 de 2025 que regulan la expedición, renovación y cambios de licencias de seguridad y salud en el trabajo

Así mismo, se establece el marco normativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” “capítulo 2 “Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, numeral 3 Talento Humano”.

Marco normativo del modelo integrado de planeación y gestión:

1ª. Dimensión: Talento Humano

1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Etapa 1: Disponer de información SST

Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano

Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH

Ruta de la Felicidad

2. ALINEACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.

Este Informe de seguimiento al Impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST -2025 – primer semestre; esta alineado con la Dimensión 1ª. Dimensión: Talento Humano y la Dimensión 7ª Control Interno. establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG adoptado por la Unidad para las Víctimas.

3. PROPÓSITO DEL INFORME.

Este informe tiene como propósito presentar el resultado del análisis, evaluación y seguimiento del Impacto del Informe de seguimiento al Impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST y su planificación operacional de las acciones establecidas en el Plan Anual de STT, con corte al 30 de junio de 2025; donde se verifica la gestión y desempeño de los programas SST que contribuyen a mitigar peligros y riesgos laborales asociados a la gestión por procesos, del Sistema de Gestión de la

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 4 de 31

Calidad y alineación con el SGSST de la UARIV. Así mismo su contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.

El informe está dirigido a la Dirección General, los miembros de los comités Institucional de Control Interno, Comité de Gestión y Desempeño Institucional, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral de la entidad, los líderes de los procesos, el responsable de la política y demás servidores de la entidad. Son también destinatarios el ente de control y a las personas que tengan un interés de control social o investigativo.

El informe pretende evidenciar el impacto de las actividades contenidas en los componentes de Gestión Integral del SGSST, Gestión de la Salud SGSST, Gestión de promoción y Prevención, Gestión de Seguridad Industrial, Gestión de Emergencias, Gestión de Seguridad Vial y Gestión del Riesgo Público; en el marco de los objetivos y metas SST, requisitos legales y otros requisitos.

4. CONTEXTO DEL INFORME

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas en cumplimiento a la Resolución 1890 de 2025, que define los lineamientos generales para la implementación del SG-SST (Reglamenta el procedimiento para el registro de incidentes y reporte de accidentes mayores en instalaciones clasificadas); el Decreto 1072 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*”; en el capítulo 6 se establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se establece en el “*artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión*”, en su “*artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (...)*”.

Así mismo, con los requerimientos de la Resolución 312 de 2019 “*Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*”; el cual establece en su:

“*Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo. Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio*

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 5 de 31

cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST (...)”.

De igual manera, en la “Resolución No. 00569 del 16 de junio de 2017 “Por la cual se deroga la Resolución 0893 del 2 de septiembre 2013 y se adopta el Sistema Integrado de Gestión de la UARIV”; en el cual en el artículo 6 Líderes de la ejecución de los Sistemas que conforman el SIG donde dispone la responsabilidad de la articulación con los responsables de los procesos y el representante para la dirección del Sistema Integrado de Gestión para el diseño, documentación, implementación, mantenimiento y mejora continua de los sistemas de gestión que conforman el SIG, quedara en cabeza de la jefatura o coordinación de grupo de las siguientes dependencias: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Grupo de Gestión de Talento Humano (...)”.

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo -2025; es el instrumento que establece la planificación operacional, el cual a través de la_

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y consientes del valor del talento humano, la gestión del equipo de SGST se basa en la promoción y mantenimiento de las mejores condiciones de trabajo seguras y saludables para todas las partes interesadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual hace parte del SIG, promoviendo actividades que permiten alcanzar los objetivos del sistema y el cumplimiento de la normatividad. El cual tiene por objetivo “realizar la identificación de los peligros y riesgos laborales en los cuales se pueden ver expuestos los colaboradores de la Unidad para las Víctimas, con el fin de promover acciones y estrategias para asegurar espacios seguros y ambientes saludables en pro de prevenir accidentes y enfermedades laborales”.

Finalmente,

“el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo comprende todas las actividades encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los Servidores públicos, contratistas, visitantes, proveedores y otras partes interesadas, mediante la planificación, implementación y control de acciones preventivas y correctivas relacionadas con los factores de riesgos que afectan el bienestar y la productividad de los colaboradores que se encuentran dentro de las sedes y oficinas del nivel nacional y territorial de la Unidad para la Víctimas”

“El Grupo de Gestión de Talento Humano - GGTH desde el 2018 inicia con el diseño y la construcción del SGSST, acatando lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y lo que en su momento era requerido por la Resolución 1111 de 2017 como estándares mínimos. Para el año 2019, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ve la luz siendo reconocido como tal y hace parte del SIG. Ya para el 2020, comienza la maduración del

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 6 de 31

SGSST, atendiendo con el máximo de calidad lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, estándares mínimos, y con el acompañamiento de la OCI, al gestionar las respectivas auditorías, se generan las acciones de mejora que han permitido posicionar en un alto nivel de ejecución el SGSST. Lo anterior, se ve reflejado en el logro de la certificación de la ISO 45001:2018 durante dos años consecutivos 2020-2021”.¹

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas; a través de la Coordinación de Recursos Humanos se realiza la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST el cual contribuye al cumplimiento de los objetivos y acciones establecidos en los componentes y parámetros de gestión en el Plan Anual de SST; el cual tiene como finalidad mitigar los peligros y riesgos laborales asociados a los procesos, proyectos, planes y programas.

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS.

La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico con fecha 18 de julio de 2025 solicita el envío de la información que evidencia de las actividades realizadas dentro del período evaluado a la Secretaría General (Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano) como responsable de las actividades establecidas en la implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual SST como parte integral de la planificación y control operacional.

Una vez recibida la información, se inicia el proceso de evaluación de las evidencias aportadas de acuerdo con las actividades planificadas y realizadas en los componentes del Plan Anual SST, mediante el uso de normas de auditoría generalmente aceptadas (NAGAS), producto de este análisis se da en el siguiente numeral 6 “Análisis del Comportamiento Histórico”.

6. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO HISTORICO.

Este Informe de seguimiento al Impacto de la implementación y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST -2025, a continuación, se realiza el análisis de la gestión de los controles operacionales en SST:

A. Análisis del Impacto del cumplimiento de las metas para los parámetros de gestión del SGSST-2025 – Plan Anual – SST a nivel nacional y DT Territoriales

En el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST “durante la vigencia 2025, se han realizado actividades para alcanzar los objetivos planteados, alineando las acciones del plan de trabajo anual SST, las políticas y procedimientos establecidos en la Entidad. Esto ha incluido la implementación de estrategias de promoción y prevención, capacitación continua de los

¹ Informe de seguimiento SGSST -2024/Grupo de Gestión de Talento Humano

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 7 de 31

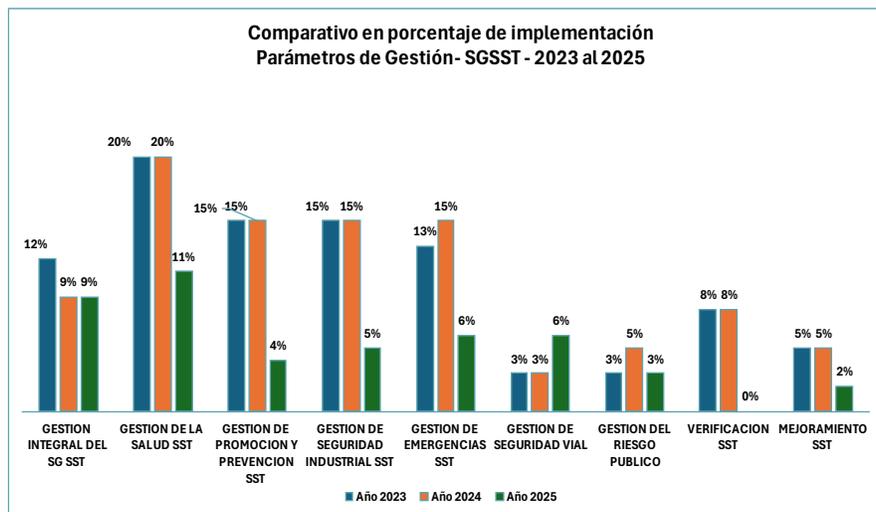
colaboradores y la mejora en la gestión de riesgos laborales, crucial para asegurar un entorno laboral seguro y saludable”:

En la gráfica No. 1 muestra la distribución del porcentaje para la trazabilidad de los años 2023, 2024 y 2025 relacionado con el impacto del cumplimiento de las metas asociadas a las actividades de los parámetros de gestión así: gestión integral SGSST con una disminución del 3% para el año 2024 y de implementación a corte del primer semestre de 2025 (9%); de acuerdo con la meta establecida en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del (15%); para el componente de gestión de la salud con un alto impacto para el año 2024 (20%) y de implementación a corte del primer semestre de 2025 (11%) de acuerdo con la meta establecida en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del (17%); para el componente de gestión de prevención y promoción con el cumplimiento de la meta del 15% para el año 2023 y 2024 y de implementación a corte del primer semestre de 2025 (4%) con un bajo impacto de acuerdo con la meta establecido en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del (15%); para el componente de gestión de la seguridad industrial con el cumplimiento de la meta del 15% para el año 2023 y 2024 y de implementación a corte del primer semestre de 2025 (5%) con un bajo impacto de acuerdo con la meta establecido en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del (15%); para el componente de gestión de emergencias con el cumplimiento 13% para el año 2023; el 15% para el 2024 y de implementación a corte del primer semestre de 2025 (6%) con un bajo impacto de acuerdo con la meta establecido en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del (15%). Para el componente de seguridad vial con una disminución del 2% para el año 2023 y 2024 respectivamente; y de implementación a corte del primer semestre de 2025 (6%) con un alto impacto de acuerdo con el meta establecido en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del (5%). Para el componente de gestión del riesgo público con una disminución del 2% para el año 2023 y un alto impacto con el 5% para el año 2024 respectivamente; y de implementación a corte del primer semestre de 2025 (3%) de acuerdo con el meta establecido en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del (5%).

Finalmente, las metas establecidas para ciclo de verificación y mejoramiento del SGSST se cumplió con la meta establecida para el año 2023 y 2024 (8% y 5%) respectivamente y de implementación a corte del primer semestre de 2025 (0%) en verificación y 2% en mejoramiento de acuerdo con el meta establecido en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del (8% y 5% respectivamente).

**Gráfica No. 1. Porcentaje (%) Fortalecimiento de la Cultura SST
Parámetros de Gestión - SGSST - 2023 al 2025**

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 8 de 31



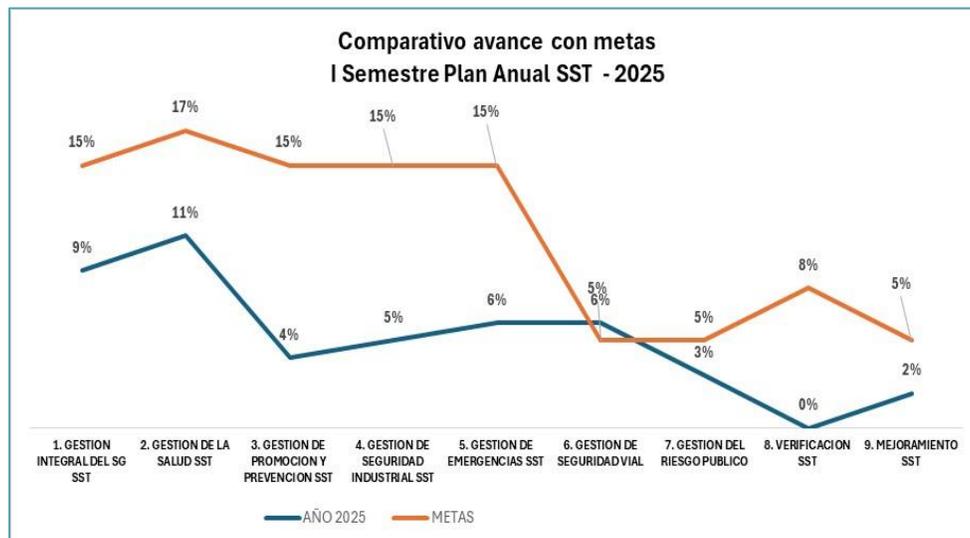
Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

En la gráfica No. 2 se muestra el avance del primer (1) semestre de 2025, con cierre al 30/06/2025, y en proceso de iniciar con la implementación de actividades para el II semestre, el Plan de Trabajo Anual (PTA) alcanza en el acumulado, un 46% de ejecución que representa 50/116 tareas programadas en relación con la planificación de las metas, las cuales se desarrollan en 52 actividades, incluidas a 9 áreas de trabajo. Con el PTA - 2025, se implementan tanto las estrategias de gestión como las actividades que dan cuenta del cumplimiento de los objetivos del SGSST.

El avance más significativo se observa en las tareas desarrolladas para la gestión de la salud SST con el 11%, gestión integral de la SST con el 9%, gestión de emergencias con el 6%, gestión de la seguridad industrial con el 5% y gestión de promoción y prevención en SST con el 4%. Así mismo en la tabla No. 1 se muestra un bajo impacto en el componente de verificación SST con el 0% de avance de acuerdo con la meta establecida del 8% en el marco del objetivo “Mejorar continuamente el SG-SST, para la seguridad y salud de los colaboradores y partes interesadas de la Unidad mediante acciones de monitoreo, revisión, evaluación y su retroalimentación” establecido para el SGSST.

**Gráfica No. 2. Cumplimiento en Porcentaje (%) Metas
I Semestre Plan Anual SST - 2025**

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 9 de 31



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

Tabla No. 1 Comparativa objetivos alcanzados vs metas en porcentaje (%) I Semestre Plan Anual SST - 2025

OBJETIVOS SST	AÑO 2025	METAS
Velar por la garantía del cumplimiento del plan anual de trabajo, así como los requisitos legales y otros aplicables, relacionados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	9%	15%
Generar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles.	11%	17%
Fortalecer los mecanismos de comunicación, consulta y participación	4%	15%
Realizar actividades para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos.	5%	15%
Generar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles	6%	15%
Generar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles	6%	5%
Generar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles	3%	5%
Mejorar continuamente el SG-SST, para la seguridad y salud de los colaboradores y partes interesadas de la Unidad mediante acciones de monitoreo, revisión, evaluación y su retroalimentación	0%	8%

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 10 de 31

OBJETIVOS SST	AÑO 2025	METAS
Mejorar continuamente el SG-SST, para la seguridad y salud de los colaboradores y partes interesadas de la Unidad mediante acciones de monitoreo, revisión, evaluación y su retroalimentación	2%	5%
Total de Cumplimiento	46%	100%

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

B. Análisis del Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional del SGSST-2025 - nivel Nacional y DT Territoriales

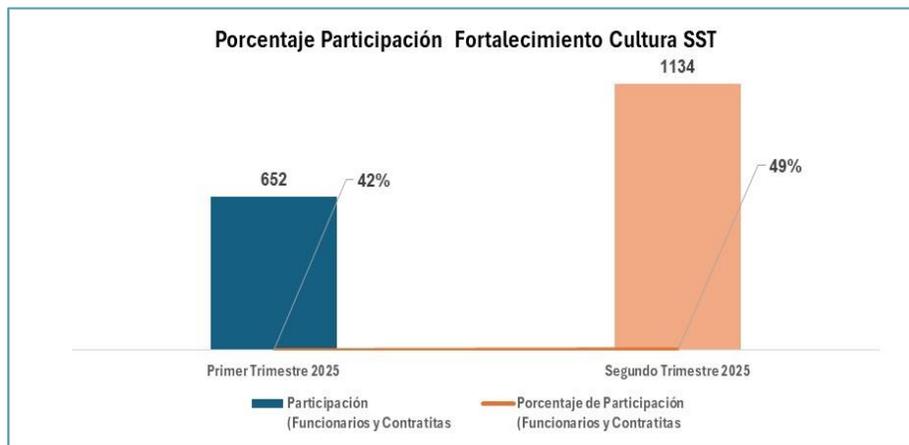
“El programa de capacitaciones implementado en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), ha tenido un impacto significativo en el fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud laboral dentro de la Entidad. A través de diversas actividades formativas, tanto presenciales como virtuales, se ha logrado capacitar a los colaboradores en temas claves relacionados con la prevención de riesgos, primeros auxilios, manejo de emergencias, y salud mental en el trabajo, entre otros.

Para el 2025, se han distribuido los resultados de cobertura de las capacitaciones en 4 trimestres del año. Al cierre del presente informe, se tienen los datos compilados de los 3 primeros trimestres, mostrando los siguientes resultados:

En la gráfica No. 3 muestra la distribución consolidada del porcentaje de participación de funcionarios y contratistas relacionado con el impacto del fortalecimiento de la cultura organizacional en SST asociada a las actividades y parámetros del Plan Anual de SST -2025 como instrumento de la planificación operación del SGSST. Así: en el primer trimestre de 2025, el promedio de colaboradores de la Unidad fue de 1546, de los cuales el 42% (652) participaron en las 7 actividades programadas; para el segundo trimestre de 2025, el promedio de colaboradores de la unidad fue de 2324, de los cuales el 49% (1134) participaron en las 15 actividades y capacitaciones programadas. *Es importante fortalecer las estrategias y mecanismos para que el impacto de la toma de conciencia y la participación activa de los funcionarios y Contratistas se cumpla en un 100%.*

**Gráfica No. 3. Porcentaje (%) Participación para el Fortalecimiento de la Cultura SST
Primer, Segundo Trimestre - SGSST - 2025**

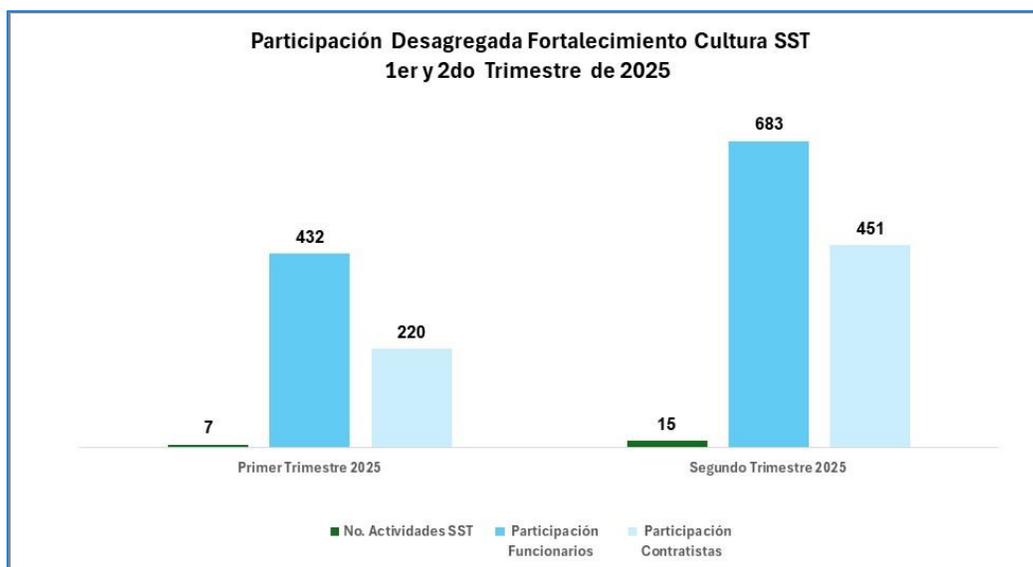
 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 11 de 31



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

En la gráfica No. 4 muestra la distribución consolidada de las actividades y el total de participantes de funcionarios y Contratistas relacionado con el impacto del fortalecimiento de la cultura organizacional en SST asociada a las actividades y parámetros del Plan Anual de SST.2025.

Gráfica No. 4. Participación Desagregada para el Fortalecimiento de la Cultura SST Primer y Segundo Trimestre - SGSST - 2025



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

A continuación, se realiza el análisis de la desagregación por trimestres de las actividades y participación para el fortalecimiento de la cultura y toma de conciencia de la SST:

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 12 de 31

- **Primer trimestre enero, febrero y marzo del 2025:**

En el primer trimestre de 2025, el promedio de colaboradores de la Unidad fue de 1546, de los cuales el 42% (652) participaron en las 7 actividades programadas, cómo se muestra en la Tabla No.2.

**Tabla No. 2 Desagregación de Actividades y Participación para el Fortalecimiento de la Cultura
Plan Anual SST - SGSST - Primer Trimestre - 2025**

	Plan Anual SST - Actividades	Contratistas	Servidores	Total
1	Charla primeros auxilios psicológicos	58	126	184
2	Investigación enfermedad laboral Andrés Roldan	1	1	2
3	Normatividad en maternidad, lactancia y salud reproductiva	18	24	42
4	Plan de atención y preparación de emergencias (PONS)	56	90	146
5	Prevención de enfermedades OTM Y DME	21	58	79
6	Prevención salidas a terreno	39	73	112
7	Prevención y manejo de accidentes por mordeduras y picaduras en zonas endémicas	27	60	87

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

De las actividades y capacitaciones desarrolladas en el primer trimestre, las de mayor participación fueron Charla primeros auxilios psicológicos (184) con el 28%, Plan de atención y preparación de emergencias – PONS (146) con el 22%, Prevención salidas a terreno (112) con el 17%, Prevención y manejo de accidentes por mordeduras y picaduras en zonas endémicas (87) y Prevención de enfermedades OTM Y DME (79) cada una con el 13% y 12%. Finalmente se encuentran las capacitaciones sobre Normatividad en maternidad, lactancia y salud reproductiva (42) con el 6% e Investigación enfermedad laboral Andrés Roldan (2) con el 1%.

- **Segundo trimestre: abril, mayo y junio del 2025**

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 13 de 31

En el segundo trimestre de 2025, el promedio de colaboradores de la unidad fue de 2324, de los cuales el 49% (1134) participaron en las 15 actividades y capacitaciones programadas, como se muestra en la Tabla No.3.

**Tabla No. 3 Desagregación de Actividades y Participación para el Fortalecimiento de la Cultura
Plan Anual SST - SGSST - Segundo Trimestre – 2025**

	Plan Anual SST - Actividades	Contratistas	Servidores	Total
1	Autocuidado, alimentación saludable y hábitos de vida.	61	60	121
2	Beneficios de la lactancia materna	9	22	31
3	Brigada de Emergencia	11	30	41
4	Charla: Enfermedades Osteomusculares y DME	37	53	90
5	Charla: Fiebre Amarilla	57	75	132
6	Charla: orden y limpieza	37	52	89
7	Charla: prevención enfermedades psicosociales	40	62	102
8	Charla: Primeros auxilios avanzados	44	101	145
9	Charla: primeros auxilios psicológicos	52	48	100
10	Charla: Riesgo público y accidentes viales	42	69	111
11	Formación Investigación incidentes, accidentes y enfermedad laboral	1	3	4
12	Inspecciones con énfasis biomecánico, pausa activa y recomendaciones en prevención de DME.	7	24	31
13	Instalación comité paritario de seguridad y salud en el trabajo vigencia 2025-2027		4	4
14	Manejo de elementos de emergencia	49	66	115
15	Orientaciones Aplicación Evaluación Riesgo Psicosocial	4	14	18

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

En cuanto a la participación en las actividades de capacitación para el 1º primer trimestre, se observa que las de mayor asistencia fueron: Primeros auxilios avanzados (145) con el 13%, Charla: Fiebre Amarilla (132) con el 12%; Autocuidado, alimentación saludable y hábitos de vida (121) con el 11%; Manejo de elementos de emergencia (115) con el 10%; Charla: Riesgo público y accidentes viales (111)

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 14 de 31

con el 10%; Charla: prevención enfermedades psicosociales (102) con el 9%; Charla: primeros auxilios psicológicos (100) con el 9%; Charla: Enfermedades Osteomusculares y DME (90) con el 8%; Charla: orden y limpieza (89) con el 8%; Inspecciones con énfasis biomecánico, pausa activa y recomendaciones en prevención de DME (31) con el 3% y Orientaciones Aplicación Evaluación Riesgo Psicosocial (18) con el 2%.

C. Análisis de evaluación del impacto del desempeño en Medicina Preventiva y del Trabajo a Nivel Nacional y DT Territoriales

Actualmente la Entidad está implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, que tiene por finalidad contribuir a la seguridad, promoción y prevención laboral asociadas a sus factores de riesgo de la operación de sus procesos, proyectos, planes y programas. En el marco de su control operacional implementa programas los cuales contribuyen a los principios del pacto global de las naciones unidas y los ODS. A continuación, se presenta el impacto de su desempeño para la presente vigencia.

Estos programas contribuyen a los siguientes criterios de sostenibilidad:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de
- Valoración de la salud integral
- Análisis de contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales
- Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

El desarrollo de actividades de medicina preventiva y del trabajo en la Unidad para la Atención y Reparación a las Víctimas (UARIV) es esencial para garantizar la salud y el bienestar de los colaboradores, así como para promover un entorno laboral seguro y saludable. Estas actividades están orientadas a prevenir enfermedades laborales, detectar posibles riesgos para la salud en etapas tempranas y fomentar prácticas que contribuyan a la mejora continua del estado físico y emocional de los colaboradores; a continuación, se describen de manera general las actividades desarrolladas:

- Programa de Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO):

Este programa abarca los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, post incapacidad, de recomendaciones y de retiro. A continuación, se presentan los resultados de cobertura correspondientes a cada uno de estos exámenes para un total de 233, así:

Imagen 1. Actividades del Programa Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO)

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 15 de 31



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

- Programa de reincorporación y readaptación laboral:

Este programa tiene como objetivo implementar ajustes razonables para los servidores que, previa revisión del médico laboral de la entidad, presenten una relación entre su condición de salud y las condiciones de trabajo, por ende, requieren recomendaciones laborales para favorecer su reincorporación y adaptación al entorno laboral.

Durante el primer trimestre del 2025, se da continuidad a la implementación del programa de reincorporación y readaptación, a través de la generación de la línea de base de intervención a partir de la revisión de los casos que desde la vigencia del 2022 se venían manejando, junto con el análisis de la data de ausentismo. El resultado de este proceso es la matriz de casos para control y seguimiento, que son atendidos de acuerdo con las actividades descritas en el Programa.

Criterios de Sostenibilidad del Programa:

- *Análisis de contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción*
- *Principio 6: Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación*
- *Principio 7: Apoyo a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación*
- *Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS: ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico; ODS 5: Igualdad de género; ODS 10: Reducción de las desigualdades*

A continuación de identifican casos e intervenciones:

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 16 de 31

Imagen 2. Caso e Intervenciones del Programa *reincorporación y readaptación laboral*

Programa de reincorporación y readaptación laboral



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

- Programa de *vigilancia epidemiológica en prevención de DME*:

Este programa tiene como objetivo identificar casos con *sintomatología asociada a condiciones osteomusculares que requieren seguimiento para mitigar el riesgo biomecánico en el entorno laboral.*

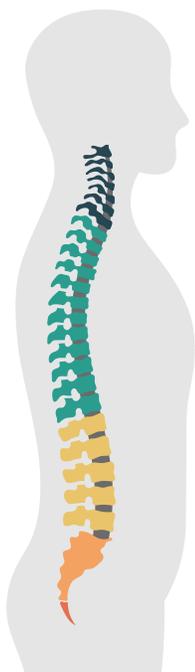
Criterios de Sostenibilidad del Programa:

- *Análisis de contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales*
- *Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción*
- *ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico*
- *Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad*

A continuación de identifican casos e intervenciones:

Imagen 3. Caso e Intervenciones del Programa *vigilancia epidemiológica en prevención de DME*

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 17 de 31



Programa de Vigilancia Epidemiológica de Prevención de Desordenes Musculo Esqueléticos – PVE DME

- ENERO**
 -Diagnóstico de condiciones OTM mediante la identificación de los GES; encuestas de condiciones de salud- diseño del cronograma de actividades del PVE – DME.
- FEBRERO**
 -Diseña estrategias de intervención de acuerdo con los niveles de riesgo del PVE-DME. realizar seguimiento de indicadores del PVE en DME
- MARZO**
 -Inicia con el análisis de la situación de salud de los casos control que ingresan a las escuelas terapéuticas. Actividades de intervención y acompañamiento compladas en la estrategia DME de Positiva ARL.
- ABRIL**
 -Capacitaciones en prevención y manejo de enfermedades OTM, socialización de recomendaciones a líderes y jefes inmediatos. Implementar las fichas de Indicadores de Impacto y satisfacción que dan cuenta de la efectividad del PVE.
- MAYO**
 -Estrategias de Pausas activas. Seguilmentos de los casos control del PVE DME.
- JUNIO**
 -Implementación de la estrategia de salud osteomuscular.

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025.

- Programa de Riesgo Psicosocial:

Tiene como objetivo identificar y abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral que puedan afectar la salud mental y emocional de los colaboradores.

Criterios de Sostenibilidad del Programa:

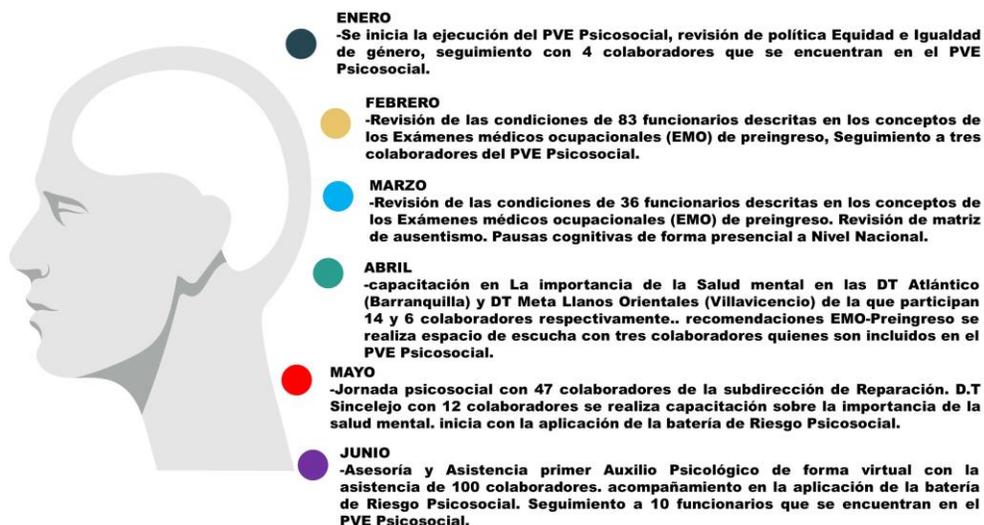
- Análisis de contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales
- Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico; ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad

A continuación de identifican casos e intervenciones:

Imagen 4. Actividades del Programa Riesgo Psicosocial

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 18 de 31

Programa de Vigilancia Epidemiológica de Prevención del Riesgo Psicosocial



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025

- Diagnóstico de condiciones de salud

Este diagnóstico subraya grupos o dependencias clave en las que se deben enfocar los esfuerzos para mejorar la salud de los colaboradores, especialmente en lo que respecta a la gestión del peso, la promoción de la actividad física y la reducción de riesgos relacionados con el consumo de sustancias. En la toma de información se implementa una encuesta de información sobre síntomas de salud y condiciones socio económicas, aplicada a través de la herramienta Forms, la cual es compartida por correo electrónico remitido desde la dirección info.talentohumano@unidavitmas.gov.co. Se da apertura al enlace el 5 de febrero de 2025 y se cierra el 27 de junio de 2025.

Criterios de Sostenibilidad del Programa:

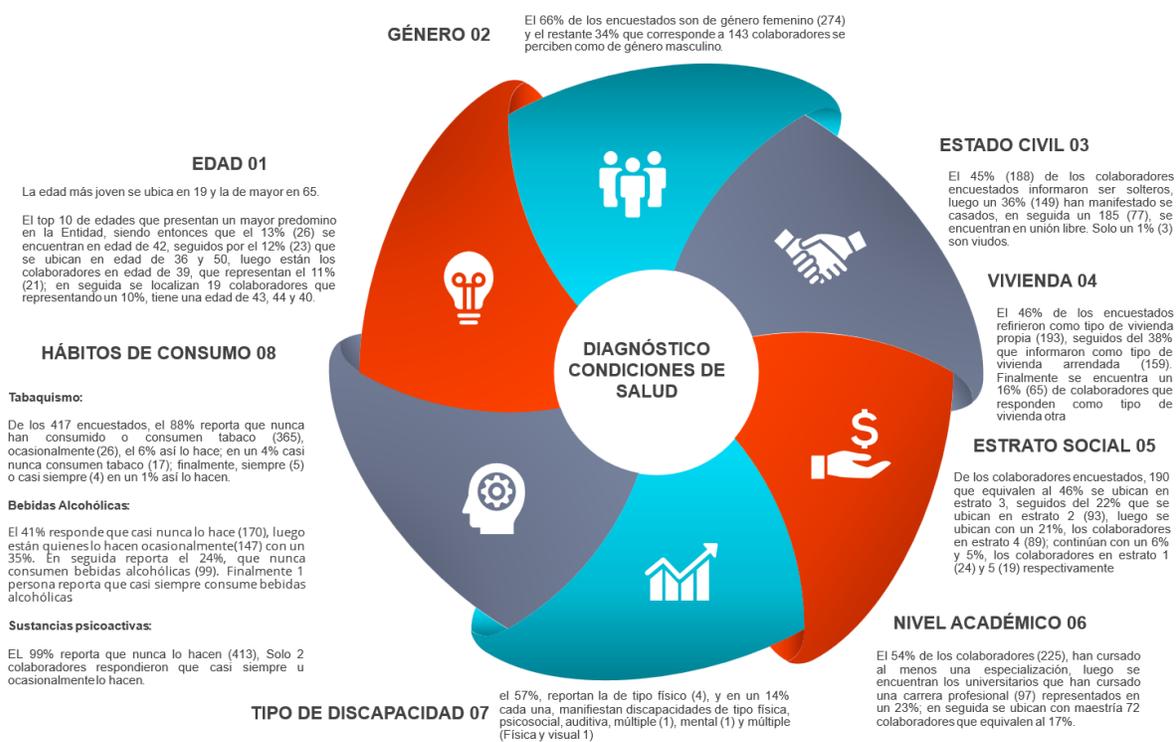
- Análisis de contribución a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales
- Principio 4: Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- Principio 6: Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación
- Principio 7: Apoyo a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación
- Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS: ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico; ODS 5: Igualdad de género; ODS 10: Reducción de las desigualdades

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 19 de 31

A continuación se identifican casos e intervenciones:

Para el diagnóstico de condiciones de salud, se toma una muestra de 417 personas, entre contratistas y servidores públicos, distribuidos así: De los 417 encuestados el 63% (262) son servidores públicos y el restante 37% corresponde a 155 contratistas.

Imagen 5. Diagnóstico de Condiciones de Salud



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025

- Programas de Promoción y Prevención

Los Programas de Prevención y Promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) son fundamentales para reducir los riesgos laborales y promover un entorno de trabajo saludable. Estos programas buscan tanto mitigar la aparición de enfermedades y accidentes laborales, como fomentar hábitos saludables que mejoren el bienestar de los colaboradores a largo plazo.

Criterios de Sostenibilidad del Programa:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Formación continua y concienciación; Valoración de la salud integral

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 20 de 31

- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: Principio 3: Derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva; Principio 9: Fortalecimiento de la cohesión social*
- *ODS 3 Bienestar y Salud.*

A continuación de identifican actividades realizadas:

- a) **Promoción y Prevención:** Es importante anotar, que los resultados de estas actividades se presentaron en los numerales de capacitación, programas de medicina preventiva, y los programas de vigilancia epidemiológica. El total de participantes en las actividades de prevención y promoción con cierre al 30 de junio fue de 1786 colaboradores aproximadamente, lo que representa el 92% del promedio de colaboradores en el primer semestre del año (1935).
- b) **Prevención de Riesgos Laborales:** Se implementan medidas para identificar, evaluar y controlar los peligros en el entorno laboral, con especial énfasis en la seguridad vial, el riesgo público, la ergonomía, la higiene, seguridad industrial y el seguimiento a riesgos psicosociales. Esto incluye la realización de capacitaciones, en el correcto uso de elementos de confort postural, riesgos laborales, actualización de matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles y aplicación de los planes, programas y procedimientos SST establecidos.
- c) **Promoción de la Salud:** Dentro de las actividades planteadas para el 2025, cabe destacar cada una de las actividades orientadas a mejorar el bienestar físico y mental de los colaboradores. Estas incluyen programas de autocuidado, alimentación saludable y hábitos de vida, actividad física, manejo del estrés y bienestar emocional, entre otros. Además, se promueve el autocuidado en temas claves como la salud reproductiva y sexual, beneficios de la lactancia materna junto con la prevención de trastornos musculoesqueléticos y enfermedades psicosociales.
- d) **Capacitación y Concientización:** Se llevan a cabo talleres, charlas y actividades de sensibilización para fomentar una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Estas actividades están dirigidas a todos los niveles de la Entidad, con el objetivo de involucrar a todos en la promoción de la salud y la prevención de riesgos.
- e) **Seguimiento y Evaluación:** A través de exámenes médicos, encuestas e investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo, se realiza seguimiento a las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores, evaluando la efectividad de las medidas implementadas y ajustando los programas según los resultados obtenidos.

- **Preparación y Respuestas ante Emergencias**

Para el primer semestre de 2025, se han desarrollado actividades relacionadas principalmente con la conformación y capacitación de la brigada. El objetivo principal de estas acciones es garantizar que todos los colaboradores estén capacitados y preparados para actuar de manera eficiente ante situaciones de emergencia, minimizando riesgos y protegiendo su bienestar.

Criterios de Sostenibilidad del Programa:

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 21 de 31

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad, Reducción de incidentes y costos,
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 12: Producción y consumo responsables

A continuación de identifican actividades realizadas:

Imagen 6. Actividades Preparación y Respuesta ante Emergencias



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025

D. Integración del SGSST con seguridad vial

En la Unidad se ha integrado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con la seguridad vial, con el fin de fortalecer las prácticas de prevención de riesgos durante los desplazamientos. Actualmente, se encuentra en proceso de actualización el Plan de Seguridad Vial, el cual incluye buenas prácticas de seguridad vial y se ha incorporado de manera formal en el Plan de Trabajo Anual SST-2025. Además, se realiza seguimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial de los contratistas y trabajadores tercerizados, a través de los responsables o supervisor del contrato.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 22 de 31

Criterios de Sostenibilidad:

- *Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad, Cambio mentalidad de los empleados, Reducción de incidentes y costos,*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 12: Producción y consumo responsables*

E. Prevención de Riesgo Público

Se realizaron 2 capacitaciones orientadas a la prevención del riesgo público, con el objetivo de sensibilizar y preparar a los colaboradores en la identificación, manejo y reducción de riesgos que puedan afectar la seguridad y bienestar. Estas capacitaciones han abarcado diversos temas, tales como:

Temas capacitaciones	Contratista	Servidor(a) público(a)	Total, general
Charla: Riesgo público y accidentes viales	42	69	111
Prevención salidas a terreno	39	73	112
Total, general	81	142	223

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025

La participación de los colaboradores en estas actividades ha sido fundamental, registrado un aumento en la conciencia sobre la importancia de la prevención y el manejo adecuado de riesgo público. Como resultado, se ha logrado una mayor preparación y coordinación entre los distintos actores, lo que contribuye a la reducción de posibles impactos negativos derivados de situaciones de este riesgo.

Criterios de Sostenibilidad:

- *Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Compromiso con la seguridad, Cambio mentalidad de los empleados, Reducción de incidentes y costos,*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 12: Producción y consumo responsables*

F. Gestión del COPASST

La gestión del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) es un componente clave en la implementación y seguimiento de las políticas de seguridad y salud laboral dentro de la Entidad. El COPASST, conformado por representantes de los empleadores y los trabajadores, tiene como objetivo principal velar por la promoción y el cumplimiento de las normativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, así como la mejora continua en las condiciones de trabajo.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 23 de 31

En lo transcurrido del año, el COPASST lleva a cabo diversas actividades, entre las que se incluyen la identificación de riesgos laborales, la evaluación de condiciones de seguridad en los distintos entornos de trabajo, y la implementación de medidas preventivas y correctivas. Además, se capacita en temas como investigación de incidentes y accidentes de trabajo, normativa que regula el comité, entre otras, fomenta la participación de los colaboradores en la identificación de riesgos, y promueve el autocuidado y el bienestar integral, a través de reunión que se realizan con el acompañamiento del SST.

Criterios de Sostenibilidad:

- *Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Cambio mentalidad de los empleados*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: Principio 3: Derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva*

G. Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral es un espacio fundamental dentro de la Entidad, encargado de promover un ambiente de trabajo sano, respetuoso e inclusivo, en el que se fomente el bienestar integral de todos los colaboradores. Este comité tiene como objetivo principal prevenir, identificar y gestionar situaciones de acoso laboral, discriminación, conflictos interpersonales y cualquier otra situación que pueda afectar la armonía en el entorno laboral. Está compuesto por representantes de los empleadores y los trabajadores, quienes en conjunto trabajan para prevenir y resolver conflictos relacionados con el acoso laboral, como función principal es recibir y tramitar quejas sobre posibles casos de acoso, buscando soluciones y fomentando relaciones positivas entre los empleados.

A través de su labor, el Comité de Convivencia Laboral contribuye a crear un entorno de trabajo donde primen el respeto, la colaboración y la equidad, lo que impacta directamente en la productividad, el bienestar y la satisfacción de todos los colaboradores de la Entidad.

Criterios de Sostenibilidad:

- *Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Cambio mentalidad de los empleados*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: Principio 3: Derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva*

H. Indicadores de SGSTT

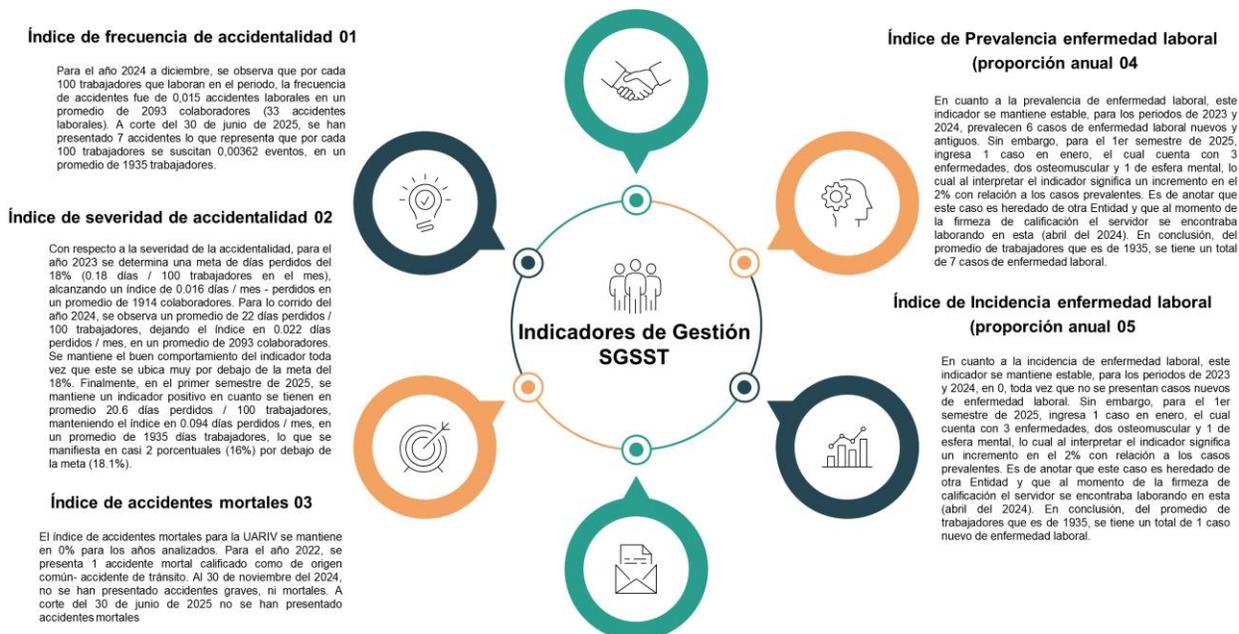
Estipulados por la Resolución 0312 de 2019, la Entidad a través del equipo del SGSST realiza el monitoreo del impacto de la gestión en SST, a través de la implementación de los siguientes indicadores:

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 24 de 31

Criterios de Sostenibilidad:

- Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Reducción de incidentes y costos
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: Principio 8: Contribución de las Prácticas Laborales de SST
- ODS 3 Salud y Bienestar

Imagen 7. Indicadores de Gestión SGSST



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025

I. Análisis de ausentismo: incapacidades por baja médica origen común y origen laboral

Es una herramienta clave para monitorear y evaluar el impacto de las ausencias laborales, tanto por causas médicas de origen común como por causas laborales. Este análisis permite identificar patrones de ausentismo, las principales razones detrás de las ausencias causadas por baja médica y su efecto en la productividad de la Unidad.

Este índice se calcula considerando el número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 25 de 31

Criterios de Sostenibilidad:

- *Impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los programas de SST: Reducción de incidentes y costos*
- *Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas - Prácticas Laborales: Principio 8: Contribución de las Prácticas Laborales de SST*
- *ODS 3 Salud y Bienestar*

En la tabla No. 4 se observa el análisis comparativo: En el año 2024, se habían perdido 6037 días/550.084 días programados de trabajo. Para el primer semestre de 2025, se han perdido 1843 días/230.680 días programados de trabajo, lo que se puede interpretar como una disminución de hasta 69% (4194) de días de ausentismo por baja médica.

Tabla 4. Comparativa Ausencia Laboral Común 2024-2025 (Primer Semestre)

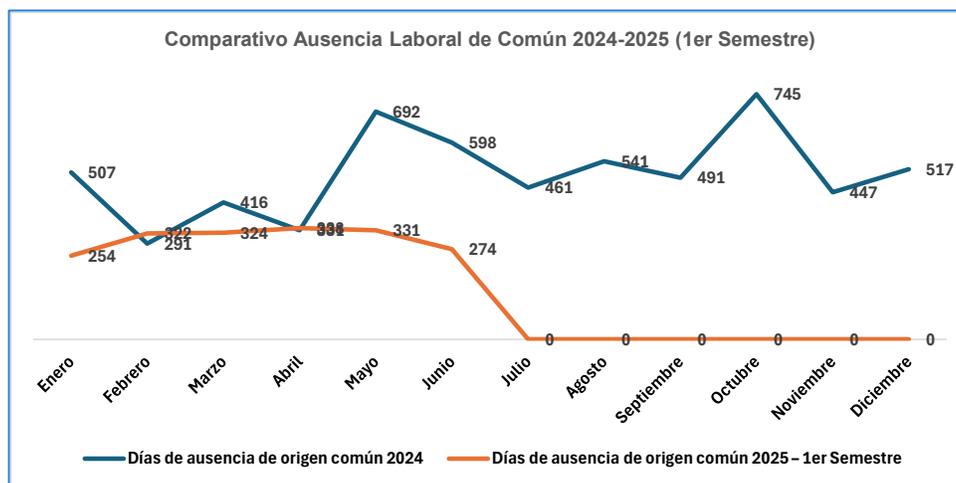
Mes	Días de ausencia de origen común 2024	Días de ausencia de origen común 2025 – 1er Semestre
Enero	507	254
Febrero	291	322
Marzo	416	324
Abril	331	338
Mayo	692	331
Junio	598	274
Julio	461	0
Agosto	541	0
Septiembre	491	0
Octubre	745	0
Noviembre	447	0
Diciembre	517	0

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 26 de 31

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025

Interpretación del indicador: Para el análisis del indicador de ausentismo laboral relacionado a enfermedad común, en el 2024, se observa un indicador de 0,01 días perdidos por cada 1.000 trabajadores, representados en 6037 días/550.084 días laborados por baja médica de origen común y ATEL. En el primer semestre de 2025, se tiene que, por días perdidos debidos a baja médica, la proporción es de 0.01 días de ausentismo, representados en 1843 días/230.680 días laborados, es decir que por cada 1000 trabajadores se pierde un tercio de día.

Gráfica No. 5. Análisis Comparativo Ausencia Laboral de Común 2024-2025 (1er Semestre)



Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025

En síntesis, para el primer semestre del año 2025, se registraron un total de 1.843 días de ausencia médica, de los cuales 1.654 días correspondieron a incapacidades de origen común y 189 días a incapacidades de origen laboral, con un total de 230.860 días programados de trabajo en el periodo, lo que arrojó un índice de ausentismo general del 0,8 %.

Durante los meses analizados, el comportamiento mensual del índice de ausentismo por causa médica fue el siguiente: en enero se reportó un 0,91 %, en febrero el valor más alto del semestre con 1,21 %, seguido de marzo con 0,82 %, abril con 0,79 %, mayo con 0,67 % y junio con el valor más bajo del semestre, 0,61 %. Este comportamiento evidencia una tendencia sostenida a la baja, lo cual refleja una gestión efectiva en el control de las ausencias médicas y en la ejecución de las acciones preventivas definidas desde el SG-SST.

J. Indicadores Decreto 1072 de 2015

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 27 de 31

El Decreto 1072 de 2015, que establece el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, exige a las empresas la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema debe incluir la definición y seguimiento de indicadores que evalúen la estructura, el proceso y los resultados del sistema.

El decreto establece tres tipos de indicadores que deben ser definidos y medidos:

- Indicadores de estructura
- Indicadores de proceso
- Indicadores de resultado

Imagen 8. Indicadores Decreto 1072 de 2015 - SGSST

Indicadores de Estructura 01

Este indicador permite evaluar la disponibilidad y adecuación de los recursos físicos, humanos, técnicos y normativos requeridos para la implementación del SG-SST.

En el primer semestre del año 2025, se ha cumplido con 9 de los 11 ítems contemplados en dicho indicador, alcanzando un cumplimiento del 82%.

Indicadores de Proceso 02

En esta categoría se mide la ejecución de actividades planificadas dentro del SG-SST, tales como capacitaciones, inspecciones, investigaciones de incidentes y actividades de promoción y prevención. Se destaca una mejora significativa en verificación del cumplimiento de los estándares mínimos.

En el primer semestre del año 2025 se ha cumplido con 10 ítems de 12 contemplados en el indicador de proceso llegando a un cumplimiento del 83% frente a la meta establecida para el año en curso.



Indicadores de Resultado 03

Estos indicadores permiten valorar los efectos del SG-SST sobre la salud y seguridad de los trabajadores. Para el primer semestre de 2025, se reporta una reducción en el número de accidentes de trabajo frente al mismo periodo del año anterior, lo cual refleja el impacto positivo de las acciones preventivas implementadas.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 del año 2015, se realiza el seguimiento a los indicadores de Resultado, en los cuales se evidencia que, en el primer semestre del año 2025, se ha cumplido con 8 de los 10 ítems contemplados en dicho indicador, alcanzando un cumplimiento del 80% frente a la meta anual establecida para el año en curso.

Fuente: Informe de Seguimiento SGSST -2025/Grupo de Gestión de Talento Humano; corte al 30 de junio de 2025

Finalmente; durante el primer semestre del año 2025, se ha alcanzado un cumplimiento del 71% en el indicador de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este porcentaje corresponde a la implementación satisfactoria de 44 de los 62 ítems establecidos para el presente año, según los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

La meta proyectada para el cierre del año 2025 es del 90%, por lo cual los resultados del primer semestre reflejan un progreso significativo, aunque aún se requiere un esfuerzo adicional para alcanzar el nivel de cumplimiento esperado. Este análisis intermedio permite identificar tanto los logros obtenidos como los aspectos pendientes de intervención, permitiendo ajustar estrategias y acciones para garantizar el cumplimiento total en el segundo semestre.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 28 de 31

7. ENFOQUE BASADO EN RIESGOS.

La Oficina de Control interno, luego de examinar el nivel de ejecución e impacto de las actividades establecidas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus programas de seguridad industrial, promoción y prevención laboral los cuales contribuyen a la sostenibilidad y sustentabilidad a través de acciones de desempeño SST promoviendo el fortalecimiento de la cultura organizacional y la toma de conciencia de los funcionarios, contratistas y otras partes interesadas en mitigar los riesgos y peligros asociados a sus factores de riesgos en la operación de la UARIV. De acuerdo con las actividades realizadas en el corte de 30 de junio de 2025, se encuentra los siguientes posibles riesgos que tiene la entidad en lo que respecta al SGSST -Plan Anual SST:

- a) La Oficina de Control Interno ha sido reiterativo en la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos a nivel nacional, regional, local y de la Entidad; con el fin de fortalecer el desempeño SST abordado en un 100% para todos los procesos y las 20 Direcciones Territoriales; con el fin de cumplir con los objetivos, metas y controles operacionales implementados en la identificación de riesgos y valoración de los peligros asociados a sus factores de riesgo durante la operación de los procesos, proyectos, planes y programas.
- b) La Oficina de Control Interno, ha sido reiterativo en que las acciones y estrategias para el fortalecimiento de la toma de conciencia y la cultura SST deben promover la toma de conciencia que genere aptitudes, actitudes, conocimientos, valores y capacidades en temas de materia de sostenibilidad de la protección, promoción y prevención laboral, que impacten el entorno laboral y la comunidad.
- c) La Oficina de Control Interno, ha sido reiterativo en la determinación de la línea base para la medición y desempeño en métricas para la eficacia, eficiencia e impactos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Decreto 1072 de 2015 y la resolución de estándares mínimos 312 de 2019.

8. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE EVIDENCIAS

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de sus funciones legales relacionadas con el seguimiento a la ejecución de las acciones contenidas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – 2025 (1er semestre); como parte integral de la Planificación Operacional del Sistema de Gestión de SST y en cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019 coordinado e implementado por el área de talento humano; es así que para el periodo con corte del mes de junio de la presenta anualidad hace las siguientes consideraciones:

- a) Se examina que el impacto para el fortalecimiento de la cultura organizacional en la toma de conciencia para funcionarios y contratistas en el marco de la sostenibilidad SST con corte a junio de 2025; se han desarrollado actividades asociados a sus programas de medicina preventiva y del trabajo, Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO), reincorporación y readaptación laboral, vigilancia

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 29 de 31

epidemiológica en prevención de DME, Riesgo Psicosocial, promoción y prevención; los cuales tienen una participación alta y una cobertura que cubre el objetivo y alcance de los programas y componentes del Plan Anual de SST vigente alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.

- b) Se examino el impacto de los controles operaciones asociados a los programas de seguridad, promoción y prevención, el cual determina que el SGSST de la Unidad alcanza un nivel de madurez del 90% para el año 2024 y su comparativo del 71% para el corte del primer semestre de 2025, lo que demuestra que los estándares mínimos dan cumplimiento con lo requerido por el Decreto 1072 de 2015, además de un acatamiento de los requisitos legales aplicables a la SST en Colombia.
- c) Se examino las actividades, programas y controles operacionales implementados por el SGSST se encuentran alineados y articulados con los ejes del Plan Institucional de Capacitación, así mismo con los principios de prácticas laborales y DDHH del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y su contribución desde las metas organizacionales a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS; promoviendo la toma de conciencia e impactando el fortalecimiento de la cultura organizacional.
- d) Se examino la trazabilidad del impacto de los controles operacionales asociados al Plan Anual SST; los cuales se observa un mayor esfuerzo para la vigencia del primer semestre del 2025 en comparación con el año 2024; así permitiendo un mayor impacto en el nivel nacional y las direcciones territoriales con un mejor desempeño en el liderazgo, divulgación, apropiación y participación de los colaboradores en los programas de medicina preventiva, medicina laboral y promoción y prevención.
- e) Se examino que la evaluación y desempeño del Plan Anual de SST como parte integral de la planificación operación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST; cumplen con las métricas para los indicadores de gestión con lo relativo a (Índice de frecuencia de accidentalidad, Índice de severidad de accidentalidad, Índice de accidentes mortales, Índice de Prevalencia enfermedad laboral y el Índice de Incidencia enfermedad laboral), como lo establecido en la métricas del Decreto 1072 de 2015 respecto a los indicadores (estructura, procesos y resultados).

9. CONCEPTO DE CONTROL INTERNO.

Para la Oficina de Control Interno, el impacto al seguimiento con corte al primer semestre del Plan Anual de SST – 2025 como parte integral de la planificación operacional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su comparativo con el año 2024, requiere fortalecer un análisis cuantitativo y cualitativo desde la gerencia de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad y su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; esto con el fin de evidenciar un mejoramiento integral del desempeño SST por el impacto que se observa únicamente para las direcciones territoriales.

Así mismo; hay que resaltar el seguimiento a la planificación estratégica en el marco de los objetivos y metas para la SST asociados a los programas de medicina preventiva y del trabajo, exámenes médicos ocupacionales (EMO), reincorporación y readaptación laboral, vigilancia epidemiológica en prevención de

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024
		Páginas: 30 de 31

DME, Riesgo Psicosocial, promoción y prevención y la evaluación periódica de los requisitos legales y otros requisitos; los cuales tiene como finalidad contribuir al bienestar y calidad de vida de los funcionarios, contratistas y demás partes interesadas que tiene involucramiento en el desarrollo de los proyectos, planes y programas que ejecuta la UATRIV.

Finalmente; es importante evidenciar que están mejorando las desviaciones y acciones en la etapa de formulación, revisión, adecuación del Plan Anual de SST para la vigencia, donde se contribuyen a la sostenibilidad para la protección (seguridad e higiene industrial) y la prevención y promoción laboral como acciones de gestión que impactan el cumplimiento de la misión, objetivos estratégicos, alcance de los procesos, proyectos, planes y programas surtiendo los efectos esperados.

APROBÓ



JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Elaborado: William Mahecha Hernández
 Profesional Especialista en SST
 Oficina de Control Interno

Anexo 1 Control de cambios

Versión	Fecha de Cambio	Descripción de la modificación
1	04/08/2014	Creación del formato.
2	09/03/2015	Al revisar el formato se evidencia que la casilla fecha de informe está repetida.
3	02/08/2017	Se modifica formato y se adiciona firma aprobación del Jefe Oficina de Control Interno.
4	30/04/2020	Se actualiza formato, se ajusta la distribución del texto en filas y columnas, las fuentes y fecha de la tabla control de cambios.
5	28/10/2022	Se actualiza el formato en pie de página con los logos de certificación asociados al sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, ambiental ISO 14001:2015, seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 seguridad de la información ISO 27001:2013.

 Unidad para las Víctimas	FORMATO DE INFORMES	Código: 120.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 06
	PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN INFORMES	Fecha: 18/07/2024 Páginas: 31 de 31

6	19/07/2024	Se actualiza el formato es su estructura de contenido, de acuerdo con los requerimientos de la Oficina de Control Interno.
---	------------	--