INFORME DE REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN-
RENDICIÓN DE CUENTAS

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MEDELLÍN- PEREIRA

Elizabeth Cadavid Sierra

Laura Carolina Marín Martínez

Jessica Paola Panesso Giraldo

2025

INTRODUCCIÓN

Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Visión de las Américas, en coherencia con su compromiso con la protección de la vida, la promoción del bienestar integral y el fortalecimiento de entornos laborales seguros y saludables, presenta el Informe de Rendición de Cuentas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) correspondiente a la vigencia 2025.

Durante este periodo, la gestión del SG-SST se orientó al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la prevención, el autocuidado y la corresponsabilidad, mediante la consolidación de estrategias enfocadas en la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos laborales, así como en la promoción de la salud física, mental y social de los colaboradores. Estas acciones se desarrollaron en articulación con los objetivos institucionales y bajo un enfoque de mejora continua, que permitió avanzar en la madurez del sistema y en la sostenibilidad de sus resultados.

En cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Guía para la Rendición de Cuentas en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de la normatividad vigente en Colombia especialmente el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás disposiciones aplicables, el presente informe expone de manera estructurada los principales resultados de la gestión, incluyendo el análisis de indicadores, el cumplimiento del plan de trabajo anual, la implementación de programas de vigilancia epidemiológica y la ejecución de acciones de intervención orientadas a la mitigación de riesgos laborales.

De igual forma, se presenta el desempeño de los mecanismos de participación y consulta, a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Convivencia Laboral y la Brigada de Emergencias, evidenciando su contribución al fortalecimiento del sistema y a la gestión oportuna de situaciones que pueden impactar el clima organizacional y la seguridad de la comunidad universitaria.

Finalmente, se identifican los principales avances, retos y oportunidades de mejora, con el propósito de orientar la toma de decisiones y la formulación de estrategias que permitan continuar consolidando el SG-SST como un eje transversal de la gestión institucional, aportando al desarrollo de ambientes de trabajo seguros, saludables y alineados con el propósito superior de la Institución.

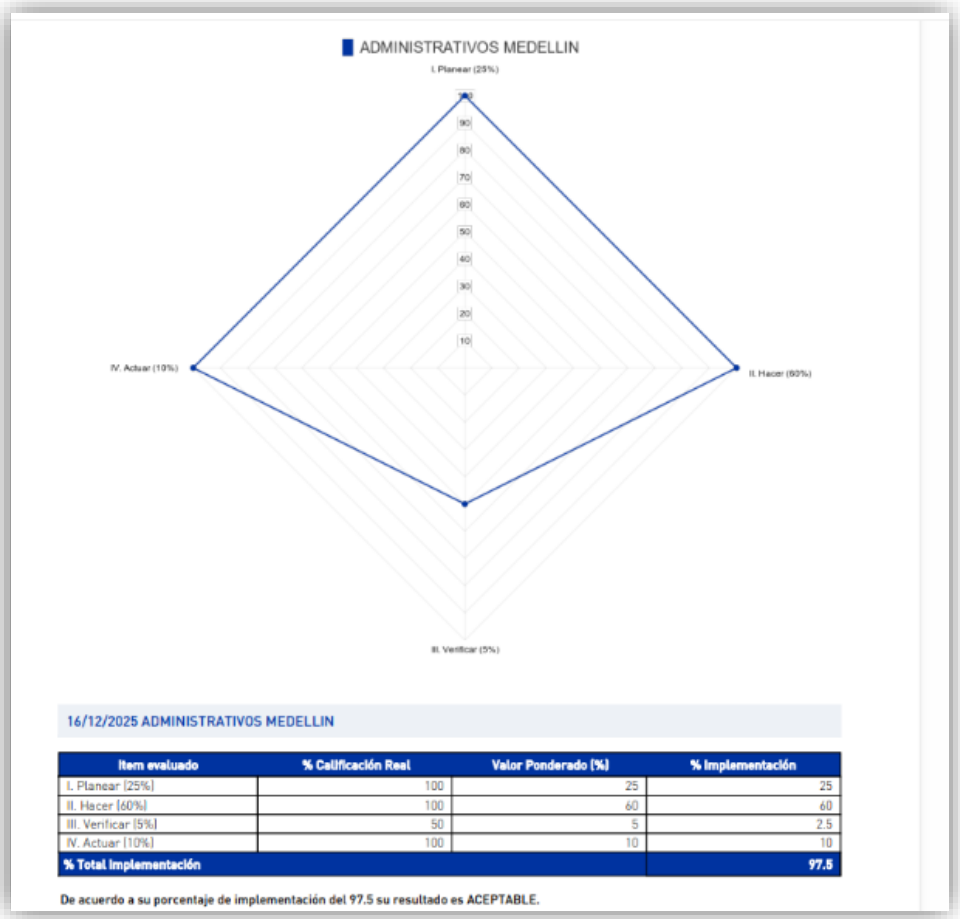
ACTIVIDADES REALIZADAS:

EVALUACIÓN ESTÁNDARES MÍNIMOS RESOLUCIÓN 0312 DE 2019:

En cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizaron la autoevaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST, contando con el acompañamiento técnico de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), lo cual permitió garantizar la objetividad y consistencia en la verificación de los requisitos establecidos, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019.

Para el mes de diciembre de 2025, se efectuó la autoevaluación final de la vigencia, aplicando la tabla de valores definida en la normatividad, con el fin de medir el nivel de cumplimiento del sistema. Como resultado, se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 97,5%, evidenciando un nivel sobresaliente de implementación del SG-SST, así como la eficacia de las acciones desarrolladas durante el año.

Este resultado refleja no solo el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, sino también el fortalecimiento del enfoque de mejora continua, la consolidación de una gestión preventiva y el compromiso institucional con la protección de la seguridad y salud de los colaboradores.



Item evaluado	% Calificación Real	Valor Ponderado (%)	% Implementación
I. Planear (25%)	100	25	25
II. Hacer (60%)	100	60	60
III. Verificar (5%)	50	5	2.5
IV. Actuar (10%)	100	10	10
% Total Implementación			**97.5**

De acuerdo a su porcentaje de implementación del 97.5 su resultado es ACEPTABLE.

PLAN DE TRABAJO ANUAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

En el marco del Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2025, se alcanzó un cumplimiento del 97% de las actividades programadas, en alineación con los requisitos establecidos en la normatividad legal vigente. Este resultado evidencia una ejecución efectiva y oportuna de las acciones planificadas, así como el fortalecimiento del enfoque de mejora continua del sistema.

Durante la vigencia, la gestión se orientó prioritariamente al fortalecimiento de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) y del Plan Estratégico de Seguridad Vial, mediante la implementación de estrategias enfocadas en la identificación, seguimiento y control de los factores de riesgo ocupacional. De manera complementaria, se promovieron acciones dirigidas a la generación de entornos de trabajo seguros y saludables, contribuyendo al bienestar integral de los colaboradores y a la sostenibilidad del sistema.

Código: GH-FRT-087
Versión: 005
Fecha: 02-08-2021

Plan de trabajo Anual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y

OBJETIVO: Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la Institución, a través de la planificación, desarrollo, verificación, formación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

Dar cumplimiento al Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.8. numeral 7, 2.2.4.6.12. numeral 5, 2.2.4.6.17. numeral 2.3 y parágrafo 2°, 2.2.4.6.20. numeral 3, 2.2.4.6.21. numeral 2 Resolución 0312 de 2019 estandares minimos del SGSST y lo establecido resolución 20223040040595 del 2022 para el cumplimiento de PESV

META: Cumplimiento > 85%

ÍTEM	ACTIVIDAD	TAREA	RESPONSABLE	RECURSO	ESTADO	MES												
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
ACTIVIDADES GENERALES																		
1	Divulgación SGSST	Inducción al personal sobre contenido del SG-SST	SST	Humano (Profesional SST).	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		11
					E	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		11
2	Políticas y Objetivos	Actualizacion de Políticas, Objetivos, Roles y Responsabilidades	SST	Humano (Profesional SST).	P					1	1							2
					E					1	1							2
3	Asignación de Recursos	Realizar presupuesto anual	SST	Humano (Profesional SST).	P		1											1
					E		1											1
4	Indicadores	Registro de ausentismo Laboral (EL, AT)	SST	Humano (Profesional SST).	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
					E	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	Indicadores	Diseñar la ficha técnica de los indicadores minimos del PESV, definidos en la tabla 10 del paso 20 de la resolución 20223040040595 de 2022 y dar inicio a su aplicación.	SST	Humano (Profesional SST).	P		1											1
					E		1											1
6	Investigación de accidentes	Investigacion de accidentes e incidente de personal directo y estudiantes en practica	SST	Humano (Profesional SST).	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
					E	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
AUDITORIAS INTERNAS AL SISTEMA DE SST-MA																		
7	Auditoria Interna	Integrar en el procedimiento de auditoria del SG-SST, los requisitos para realizar la auditoria del PESV, teniendo en cuenta lo definido en el paso 22 de la resolución 20223040040595 de 2022	SST/ARL	Humano (Profesional SST).	P												1	1
					E													0
8	Auditoria Interna	Seguimiento y gestion a cierre de auditoria 2024	SST/ARL	Humano (Profesional SST).	P					1					1			2
					E					1								1
9	Auditoria Interna	Auditoria internas/ Externa del SGSST-PESV	Asignado	Humano (Profesional SST).	P												1	1
					E													0
REVISIÓN POR LA GERENCIA																		
10	Inspección Gerencial	Realizar la revision por dirección, rendición de cuentas	Gerente y/o Asignado	Humano (Profesional SST).	P				1									1
					E				1									1
					PLANTADAS==	3	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	14
					EJECUTADAS==	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	2	13
% CUMPLIMIENTO MENSUAL SISTEMA GESTIÓN						100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	75%	100%	50%	
SEGURIDAD INDUSTRIAL																		

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Para el año 2025 se aprobaron los planes de compras, en la sede Medellín este se aprobó por un total de $ 15.883.910 y para la sede Pereira el total aprobado fue de $11.952.831, correspondientes a ítems relacionados con seguridad y salud en el trabajo como son exámenes médicos ocupacionales, mantenimiento de extintores, elementos de protección personal, mantenimiento de desfibriladores, entre otros.

Medellín:

Cordial saludo Sra. Elizabeth Cadavid,

Informamos que su Plan de Compras para el período 2025 ha sido aprobado por los siguientes rubros:

COMPRAS PERMANENTES					
UNIDAD ADMINISTRATIVA	INSUMOS	ACTIVOS	SERVICIOS	GASTOS MENORES	TOTAL
Seguridad y Salud en el Trabajo	$2.419.975	$3.436.720	$8.654.400	$220.000	$14.731.095

COMPRAS NO PERMANENTES					
UNIDAD ADMINISTRATIVA	INSUMOS	ACTIVOS	SERVICIOS	GASTOS MENORES	TOTAL
Seguridad y Salud en el Trabajo	$0	$1.152.815	$0	$0	$1.152.815

Pereira:

COMPRAS PERMANENTES					
UNIDAD ADMINISTRATIVA	INSUMOS	ACTIVOS	SERVICIOS	GASTOS MENORES	TOTAL
Seguridad y salud en el trabajo	$ 350.000	$1.688.000	$ 8.598.000	$ 100.000	$ 10.736.000

COMPRAS NO PERMANENTES					
UNIDAD ADMINISTRATIVA	INSUMOS	ACTIVOS	SERVICIOS	GASTOS MENORES	TOTAL
Seguridad y salud en el trabajo	$ 0	$21.000	$ 1.195.831	$ 0	$ 1.216.831

ACTUALIZACIÓN POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Para la vigencia 2025, se llevó a cabo la actualización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, formalizada mediante la Resolución Rectoral No. 134 del 03 de junio de 2025. Posteriormente, esta fue socializada y divulgada a todas las partes interesadas, garantizando su conocimiento, apropiación y alineación con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente.

Código: GJ-FRT-016
Versión: 001
Fecha: 06/05/2024

Resolución Rectoral

RESOLUCIÓN RECTORAL N°134
03 junio de 2025

Por medio de la cual se actualiza la política Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Universitaria Visión de las Américas.

La Rectora de la Institución Universitaria Visión de las Américas, en uso de funciones estatutarias y,

CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, "...garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.".
2. El artículo 28 de la Ley 30 de 1992, establece: "La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales. otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes Y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.".
3. La ley 1562 de 2012, modifica la denominación de programa de salud ocupacional por SG-SST. En el Decreto 1143 del 2014 (compilado en el Decreto 1072 de 2015) se reglamentó la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
4. El Artículo 2.2.4.6.5. del Decreto 1072 de 2015, establece: "política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independientes de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo según correspondan de conformidad con la normatividad vigente".
5. El numeral 3. del artículo 2.2.4.6.6., del Decreto 1072 de 2015, establece como requisitos de la Política de seguridad y salud en el trabajo (SST): "Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal."

Laura Carolina Marín Martínez
Para: **y 133 más**
CC: Elizabeth Cadavid Sierra
Responder | Responder a todos | Reenviar
Mar 25/11/2025 11:41 AM
5
Resolución Rectoral 134 Polit...
337 KB

Buen día, estimados colaboradores,

En la Institución universitaria Visión de las Américas, la seguridad y el bienestar de todos son nuestra prioridad. Por ello, queremos compartir con ustedes la actual **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**, la cual refleja nuestro compromiso con la prevención de riesgos, la protección de la salud y la creación de ambientes laborales seguros.

Nuestra política establece que:

- Cumplimos con la normativa legal vigente en materia de SST.
- Promovemos la cultura de autocuidado y la participación activa de todos los trabajadores.
- Implementamos acciones para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

ACTUALIZACIÓN MATRIZ REQUISITOS LEGALES APLICABLES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

En atención a los cambios y actualizaciones normativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo durante la vigencia 2025, se llevó a cabo la revisión y actualización de la matriz de requisitos legales aplicables al SG-SST, garantizando la identificación, análisis y cumplimiento oportuno de las disposiciones vigentes.

Código: GH-FRT-099
Versión: 004
Fecha: 02-08-2021

FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	9	12	2025	RESPONSABLE DE LA ACTUALIZACIÓN	LAURA CAROLINA MARIN MARTÍNEZ - ELIZABETH CADAVID SIERRA

CLASIFICACIÓN		ASPECTO QUE REGULA	NORMA	AÑO DE EMISIÓN	ENTE EMISOR O DISPOSICIÓN QUE REGULA	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	ART. APLICABLE
GENERAL	ESPECÍFICA						
	x	MANUAL PARA LOS AMBIENTES 100% LIBRES DE HUMO DE TABACO Y AEROSOLES EMITIDOS POR SUDACEOS E IMITADORES	RESOLUCIÓN 624	2025	Ministerio de salud y protección social	Por la cual se adopta el manual para la señalización de los ambientes 100% libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por sus sucedáneos e imitadores	Toda la Resolucion
	X	ABC DE REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA AUTORIZACIÓN DEL SERVICIO DE DOSIMETRÍA PERSONAL	RESOLUCION 40377	2025	Ministerio de salud y protección social	Por la cual se actualizan los requisitos y el procedimiento para la obtención de la autorización para la prestación del servicio de dosimetría personal, se adoptan otras disposiciones y se deroga la Resolución 181289 de 2004	Toda la Resolucion
	X	USO DE EQUIPOS DE RADIACIÓN IONIZANTE Y LA PROTECCIÓN RADIOLÓGICA.	RESOLUCION 1811	2025	Ministerio de salud y protección social	Por la cual se reglamenta el uso de equipos generadores de radiación ionizante, la prestación de servicios de protección radiologica y control de calidad y se dictan otras disposiciones	Toda la Resolucion
		SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	LEY 2466	2025	Ministerio de Trabajo	Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia	Art. 1 al 27, Art. 35, 37 y 41

EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIONES:

En cumplimiento del cronograma institucional de capacitaciones definido para la vigencia 2025, se ejecutaron diversas actividades formativas orientadas al fortalecimiento de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) y de los diferentes programas de intervención del SG-SST. Estas capacitaciones estuvieron dirigidas a la prevención de riesgos, el fortalecimiento del autocuidado y la apropiación de prácticas seguras en el entorno laboral.

PLAN DE CAPACITACIÓN MEDELLÍN:

El análisis de la participación en las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia 2025 evidencia un comportamiento heterogéneo en la asistencia de los colaboradores, con niveles que oscilan entre el 37% y el 61%.

Se destacan como temáticas con mayor nivel de participación:

- Seguridad vial (61%)
- Ahorro y uso eficiente de agua y energía (61%)
- Manejo de residuos – PGIRASA (55%)

Estos resultados reflejan un mayor nivel de interés y/o apropiación en temas asociados a la sostenibilidad, el cumplimiento normativo y la seguridad en contextos tanto laborales como cotidianos.

Por otro lado, se identifican oportunidades de mejora en las capacitaciones con menor participación, tales como:

- Cómo actuar en caso de emergencias en el hogar (37%)
- Prevención y conservación de la voz (40%)
- Ergonomía e higiene postural (40%)
- Prevención del estrés (41%)

En términos generales, el comportamiento de la participación sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de convocatoria, comunicación y sensibilización, especialmente en aquellos temas directamente relacionados con la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, los cuales son críticos dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLAN DE CAPACITACIÓN PEREIRA:

El análisis de la participación en las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia 2025 evidencia un comportamiento heterogéneo en la asistencia de los colaboradores, con niveles que oscilan entre el 8% y el 52%.

Se destacan como temáticas con mayor nivel de participación:

- Roles y responsabilidades actores viales (52%)
- Separación de residuos sólidos (48%)
- Comportamiento seguro en vía (42%)

Estos resultados del ciclo de capacitaciones en Pereira de Julio a septiembre de 2025 reflejan un interés variable en las temáticas propuestas. Las sesiones con mayor nivel de apropiación, por encima de 45% de participación, fueron “roles y responsabilidades de actores viales” y “separación de residuos sólidos”.

Por otro lado, se identifican claras oportunidades de mejora en las capacitaciones con menor participación, tales como:

- Plan de emergencias para el hogar (8%)
- Ahorro y uso eficiente del agua (34%)
- Manejo y conservación de la voz (36%)
-

En términos generales, el comportamiento de la participación sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de convocatoria, comunicación y sensibilización, especialmente en aquellos temas directamente relacionados con la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, los cuales son críticos dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLAN DE COMUNICACIONES, MEDIOS:

De acuerdo con el plan de comunicaciones ejecutado en el 2025 se tuvieron en cuenta actividades como: socialización de la política de SST, socialización de documentos, información de interés por medio de boletines Institucionales y actividades relacionadas con los diferentes comités.

MATRIZ DE COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN, MOTIVACIÓN Y CONSULTA

TEMA	QUE	QUIEN	A QUIEN	MEDIO	FRECUENCIA DE COMUNICACI	EVIDENCIA
Planeación Estratégica	Políticas del SG-SSTA Política de prevencion de Uso ,abuso y consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco y Objetivos del sistema de Gestión - Alcalce del sistema de gestion	SST	Todo el personal	Inducción / Reinducción	Al ingresar a la Institución y anualmente	Registro de asistencia a induccion - re induccion
				Charlas de 5 Minutos	Cada vez que ocurra un cambio o se actualice la planeacion estrategica.	Registro de asistencia a
				Pantallas, Boletines	Cada vez que ocurra un cambio o se actualice la planeacion estrategica.	Publicación
		SST	Proveedor de servicios / Contratistas	Inducción	Al ingresar a la Institución y cada año al vencer la vigencia de la misma	Registro de asistencia

Página 1

La matriz evidencia un sistema formal y organizado de comunicación interna y externa, orientado a garantizar la divulgación, consulta y participación de los trabajadores y demás partes interesadas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

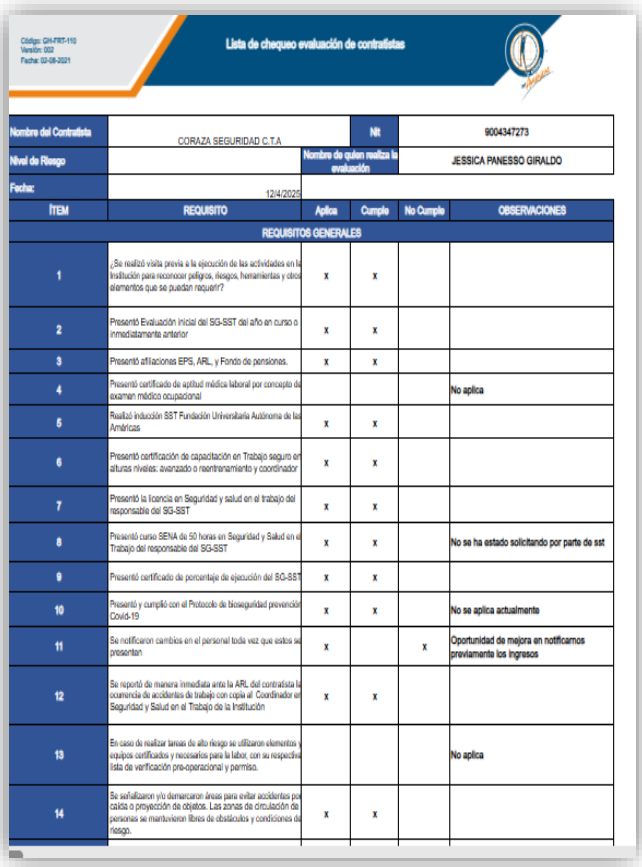
Se observa una clara intención de cumplir con los principios de:

- Información oportuna
- Participación de los trabajadores
- Mejora continua
- Control y seguimiento de eventos críticos

EVALUACIÓN PROVEEDORES Y CONTRATISTAS:

Dando cumplimiento a la normatividad legal y a los procesos Institucionales del Departamento de Compras, se realizó evaluación a los proveedores y contratistas establecidos para Seguridad y Salud en el Trabajo de ambas sedes.

PROVEEDORES Y CONTRATISTAS MEDELLÍN:

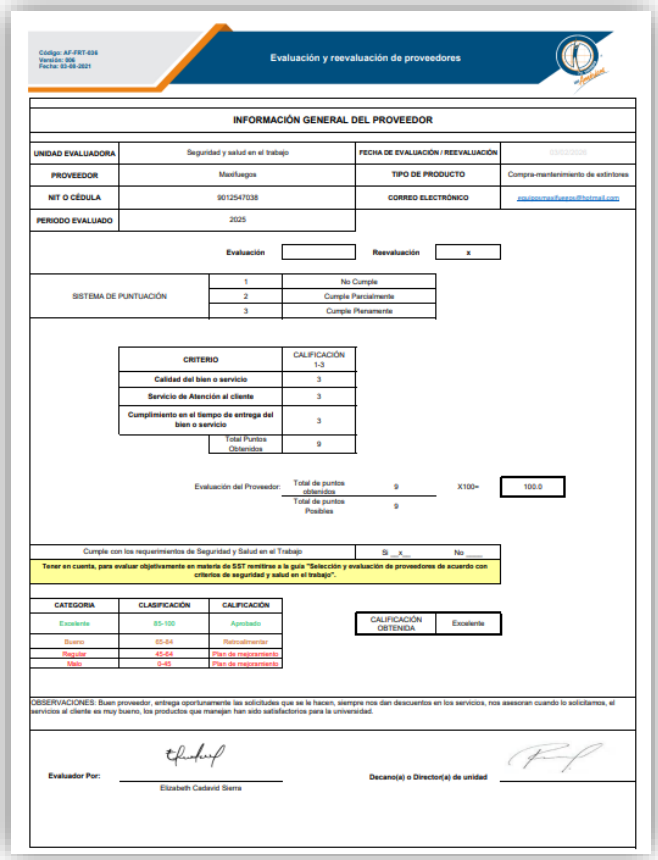


Código: GH-FRT-110
Versión: 002
Fecha: 02-08-2021

Lista de chequeo evaluación de contratistas

Nombre del Contratista	CORAZA SEGURIDAD C.T.A	Nit	900434727 3
Nivel de Riesgo		Nombre de quien realiza la evaluación	JESSICA PANESSO GIRALDO
Fecha:	12/4/2025		

ÍTEM	REQUISITO	Aplica	Cumple	No Cumple	OBSERVACIONES
REQUISITOS GENERALES					
1	¿Se realizó visita previa a la ejecución de las actividades en la institución para reconocer peligros, riesgos, herramientas y otros elementos que se puedan requerir?	X	X		
2	Presentó Evaluación Inicial del SG-SST del año en curso o inmediatamente anterior	X	X		
3	Presentó afiliaciones EPS, ARL, y Fondo de pensiones.	X	X		
4	Presentó certificado de aptitud médica laboral por concepto de examen médico ocupacional				No aplica
5	Realizó inducción SST Fundación Universitaria Autónoma de las Américas	X	X		
6	Presentó certificación de capacitación en Trabajo seguro en alturas niveles: avanzado o reentrenamiento y coordinador	X	X		
7	Presentó la licencia en Seguridad y salud en el trabajo del responsable del SG-SST	X	X		
8	Presentó curso SENA de 50 horas en Seguridad y Salud en el Trabajo del responsable del SG-SST	X	X		No se ha estado solicitando por parte de sst
9	Presentó certificado de porcentaje de ejecución del SG-SST	X	X		
10	Presentó y cumplió con el Protocolo de bioseguridad prevención Covid-19	X	X		No se aplica actualmente
11	Se notificaron cambios en el personal toda vez que estos se presentan	X		X	Oportunidad de mejora en notificarnos previamente los ingresos
12	Se reportó de manera inmediata ante la ARL del contratista la ocurrencia de accidentes de trabajo con copia al Coordinador en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución	X	X		
13	En caso de realizar tareas de alto riesgo se utilizaron elementos y equipos certificados y necesarios para la labor, con su respectiva lista de verificación pre-operacional y permiso.				No aplica
14	Se señalizaron y/o demarcaron áreas para evitar accidentes por caída o proyección de objetos. Las zonas de circulación de personas se mantuvieron libres de obstáculos y condiciones de riesgo.	X	X		



Código: AF-FRT-034
Versión: 006
Fecha: 03-08-2021

Evaluación y reevaluación de proveedores

INFORMACIÓN GENERAL DEL PROVEEDOR

UNIDAD EVALUADORA	Seguridad y salud en el trabajo	FECHA DE EVALUACIÓN / REEVALUACIÓN	[illegible]
PROVEEDOR	Maxifuegos	TIPO DE PRODUCTO	Compra-mantenimiento de extintores
NIT O CÉDULA	901254703 8	CORREO ELECTRÓNICO	[illegible]
PERIODO EVALUADO	2025		

Evaluación: | Reevaluación: x

SISTEMA DE PUNTUACIÓN	
1	No Cumple
2	Cumple Parcialmente
3	Cumple Plenamente

CRITERIO	CALIFICACIÓN 1-3
Calidad del bien o servicio	3
Servicio de Atención al cliente	3
Cumplimiento en el tiempo de entrega del bien o servicio	3
Total Puntos Obtenidos	9

Evaluación del Proveedor: Total de puntos obtenidos 9 / Total de puntos Posibles 9 X100= 100.0

Cumple con los requerimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo: Si X No

Tener en cuenta, para evaluar objetivamente en materia de SST remítirse a la guía "Selección y evaluación de proveedores de acuerdo con criterios de seguridad y salud en el trabajo".

CATEGORIA	CLASIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
Excelente	85-100	Aprobado
Bueno	65-84	Retroalimentar
Regular	45-64	Plan de mejoramiento
Malo	0-45	Plan de mejoramiento

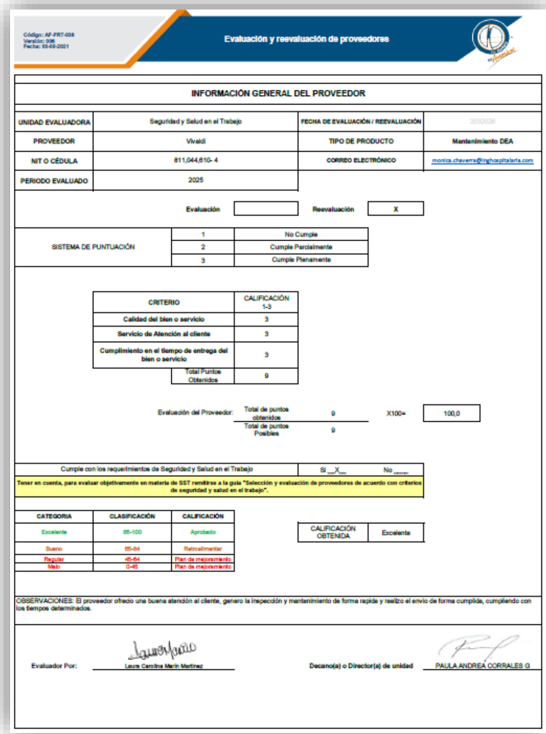
CALIFICACIÓN OBTENIDA	Excelente

OBSERVACIONES: Buen proveedor, entrega oportunamente las solicitudes que se le hacen, siempre nos dan descuentos en los servicios, nos asesoran cuando lo solicitamos, el servicios al cliente es muy bueno, los productos que manejan han sido satisfactorios para la universidad.

Evaluador Por: Elizabeth Cadavid Sierra

Decano(a) o Director(a) de unidad

PROVEEDORES Y CONTRATISTAS PEREIRA:



Código: AF-FRT-008
Versión: 006
Fecha: 05-08-2021

Evaluación y reevaluación de proveedores

INFORMACIÓN GENERAL DEL PROVEEDOR			
UNIDAD EVALUADORA	Seguridad y Salud en el Trabajo	FECHA DE EVALUACIÓN / REEVALUACIÓN	2032026
PROVEEDOR	Vivaldi	TIPO DE PRODUCTO	Mantenimiento DEA
NIT O CÉDULA	811,044,610- 4	CORREO ELECTRÓNICO	monica.chaverra@inghospitalaria.com
PERIODO EVALUADO	2025		

Evaluación ☐ Reevaluación X

SISTEMA DE PUNTUACIÓN		
	1	No Cumple
	2	Cumple Parcialmente
	3	Cumple Plenamente

CRITERIO	CALIFICACIÓN 1-3
Calidad del bien o servicio	3
Servicio de Atención al cliente	3
Cumplimiento en el tiempo de entrega del bien o servicio	3
Total Puntos Obtenidos	9

Evaluación del Proveedor: Total de puntos obtenidos 9 / Total de puntos Posibles 9 X100= 100,0

Cumple con los requerimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo Si __X__ No ____

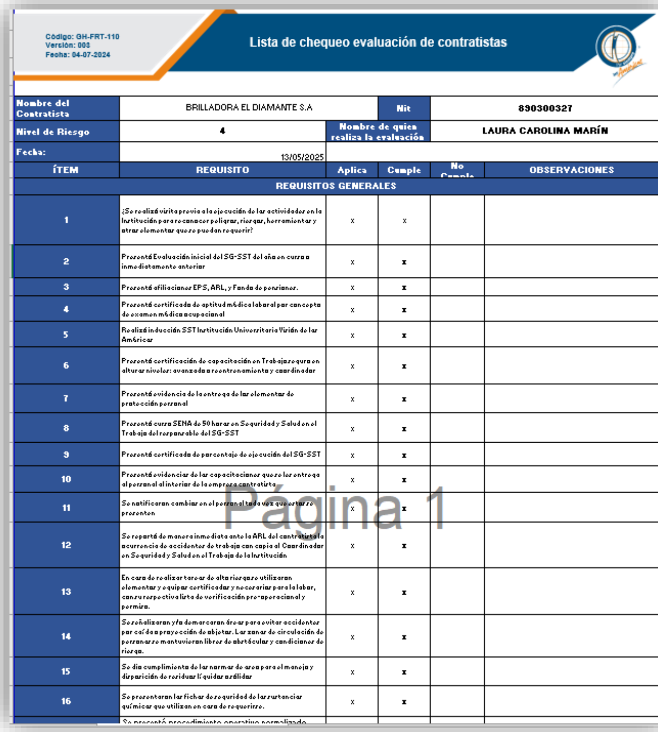
Tener en cuenta, para evaluar objetivamente en materia de SST remitirse a la guía "Selección y evaluación de proveedores de acuerdo con criterios de seguridad y salud en el trabajo".

CATEGORIA	CLASIFICACIÓN	CALIFICACIÓN
Excelente	85-100	Aprobado
Bueno	65-84	Retroalimentar
Regular	45-64	Plan de mejoramiento
Malo	0-45	Plan de mejoramiento

CALIFICACIÓN OBTENIDA: Excelente

OBSERVACIONES: El proveedor ofrecio una buena atención al cliente, genero la inspección y mantenimiento de forma rapida y realizo el envio de forma cumplida, cumpliendo con los tiempos determinados.

Evaluador Por: Laura Carolina Marín Martinez — Decano(a) o Director(a) de unidad: PAULA ANDREA CORRALES G



Código: GH-FRT-110
Versión: 003
Fecha: 04-07-2024

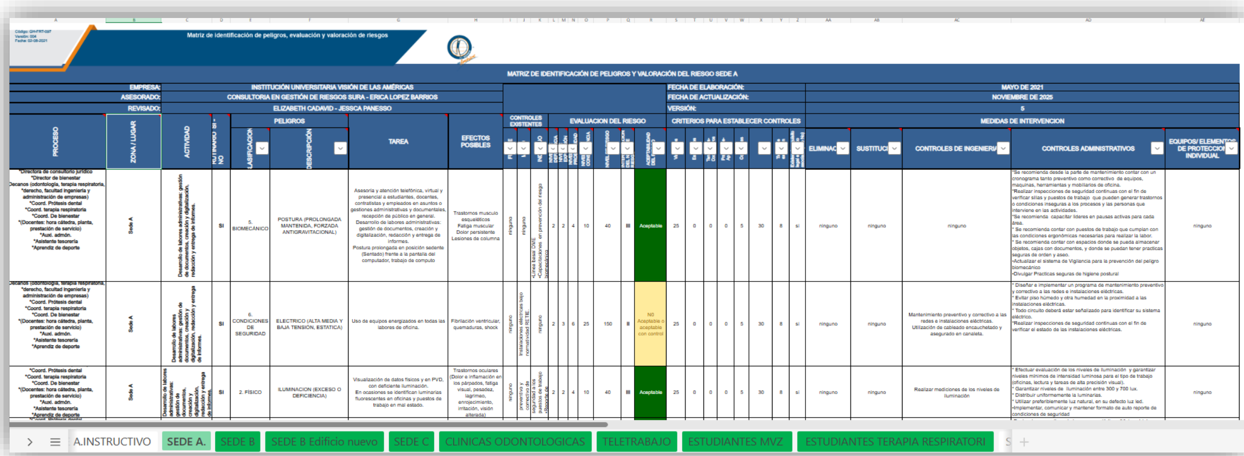
Lista de chequeo evaluación de contratistas

Nombre del Contratista	BRILLADORA EL DIAMANTE S.A	Nit	890300327
Nivel de Riesgo	4	Nombre de quien realiza la evaluación	LAURA CAROLINA MARÍN
Fecha:	13/05/2025		

ÍTEM	REQUISITO	Aplica	Cumple	No Cumple	OBSERVACIONES
REQUISITOS GENERALES					
1	¿Se realizó visita previa a la ejecución de las actividades en la Institución para reconocer peligros, riesgos, herramientas y otros elementos que se puedan requerir?	x	x		
2	Presentó Evaluación inicial del SG-SST del año en curso o inmediatamente anterior	x	x		
3	Presentó afiliaciones EPS, ARL, y Fondo de pensiones.	x	x		
4	Presentó certificado de aptitud médica laboral por concepto de examen médico ocupacional	x	x		
5	Realizó inducción SST Institución Universitaria Visión de las Américas	x	x		
6	Presentó certificación de capacitación en Trabajo seguro en alturas niveles: avanzado o reentrenamiento y coordinador	x	x		
7	Presentó evidencia de la entrega de los elementos de protección personal	x	x		
8	Presentó curso SENA de 50 horas en Seguridad y Salud en el Trabajo del responsable del SG-SST	x	x		
9	Presentó certificado de porcentaje de ejecución del SG-SST	x	x		
10	Presentó evidencias de las capacitaciones que se les entrega al personal al interior de la empresa contratista	x	x		
11	Se notificaron cambios en el personal toda vez que estos se presenten	x	x		
12	Se reportó de manera inmediata ante la ARL del contratista la ocurrencia de accidentes de trabajo con copia al Coordinador en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución	x	x		
13	En caso de realizar tareas de alto riesgo se utilizaron elementos y equipos certificados y necesarios para la labor, con su respectiva lista de verificación pre-operacional y permiso.	x	x		
14	Se señalizaron y/o demarcaron áreas para evitar accidentes por caída o proyección de objetos. Las zonas de circulación de personas se mantuvieron libres de obstáculos y condiciones de riesgo.	x	x		
15	Se dio cumplimiento de las normas de aseo para el manejo y disposición de residuos líquidos o sólidos	x	x		
16	Se presentaron las fichas de seguridad de las sustancias químicas que utilizan en caso de requerirse.	x	x		

ACTUALIZACIÓN MATRICES DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS:

Se realizó la actualización de las matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos en ambas sedes, con el acompañamiento de todos los colaboradores, quienes a través de encuesta identificaron los riesgos existentes en sus lugares de trabajo y en los programas de salud, considerando además los factores de riesgo aplicables al personal en modalidad de teletrabajo.



Código: GH-FRT-097
Versión: 004
Fecha: 02-08-2021

Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DEL RIESGO SEDE A

EMPRESA:	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA VISIÓN DE LAS AMÉRICAS	FECHA DE ELABORACIÓN:	MAYO DE 2021
ASESORADO:	CONSULTORIA EN GESTIÓN DE RIESGOS SURA - ERICA LOPEZ BARRIOS	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	NOVIEMBRE DE 2025
REVISADO:	ELIZABETH CADAVID - JESSCA PANESSO	VERSIÓN:	5

ZONA / LUGAR	RUTINARIO SI - NO	PELIGROS: CLASIFICACIÓN	PELIGROS: DESCRIPCIÓN	TAREA	EFECTOS POSIBLES	NIVEL DEL RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	EQUIPOS/ ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
Sede A	SI	5. BIOMECÁNICO	POSTURA (PROLONGADA MANTENIDA, FORZADA ANTIGRAVITACIONAL)	Asesoría y atención telefónica, virtual y presencial a estudiantes, docentes, contratistas y empleados en asuntos o gestiones administrativas y documentales, recepción de público en general. Desarrollo de labores administrativas: gestión de documentos, creación y digitalización, redacción y entrega de informes. Postura prolongada en posición sedente (Sentado) frente a la pantalla del computador, trabajo de computo	Trastornos musculo esqueléticos Fatiga muscular Dolor persistente Lesiones de columna	40	Aceptable	ninguno	ninguno	ninguno	ninguno
Sede A	SI	6. CONDICIONES DE SEGURIDAD	ELECTRICO (ALTA MEDIA Y BAJA TENSION, ESTATICA)	Uso de equipos energizados en todas las labores de oficina.	Fibrilación ventricular, quemaduras, shock	150	NO Aceptable o aceptable con control	ninguno	ninguno	Mantenimiento preventivo y correctivo a las redes e instalaciones eléctricas. Utilización de cableado encauchetado y asegurado en canaleta.	ninguno
Sede A	SI	2. FISICO	ILUMINACION (EXCESO O DEFICIENCIA)	Visualización de datos físicos y en PVD, con deficiente iluminación. En ocasiones se identifican luminarias fluorescentes en oficinas y puestos de trabajo en mal estado.	Trastornos oculares (Dolor e inflamación en los párpados, fatiga visual, pesadez, lagrimeo, enrojecimiento, irritación, visión alterada)	40	Aceptable	ninguno	ninguno	Realizar mediciones de los niveles de iluminación	ninguno

A.INSTRUCTIVO | SEDE A. | SEDE B | SEDE B Edificio nuevo | SEDE C | CLINICAS ODONTOLOGICAS | TELETRABAJO | ESTUDIANTES MVZ | ESTUDIANTES TERAPIA RESPIRATORI

PROGRAMA ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE:

Con el propósito de fortalecer la salud y el bienestar integral de la comunidad institucional, y en articulación con el Departamento de Bienestar Institucional, durante el periodo evaluado se implementó una estrategia integral orientada a la promoción de estilos de vida saludables y la prevención de la enfermedad.

Dicha estrategia contempló el desarrollo de diversas actividades en la sede Medellín, dirigidas a impactar positivamente la calidad de vida del personal, entre las que se incluyeron pausas activas en modalidad presencial y virtual, sesiones de actividad cardiovascular, jornadas de masajes y relajación, espacios de meditación, talleres de higiene postural y amor propio, así como jornadas de tamizaje de seno, entre otras acciones, por su parte en sede Pereira se desarrollaron inspecciones a puestos de trabajo, capacitaciones en higiene postural, capacitaciones a estudiantes, pausas activas, apoyo al programa deporte seguro, revisión de hábitos y estilos de vida, entre otras.

A través de estas intervenciones, se promovió una cultura de autocuidado y corresponsabilidad, incentivando a los colaboradores a adoptar prácticas saludables que contribuyan al mejoramiento de su bienestar físico, mental y emocional.

SEDE MEDELLIN:

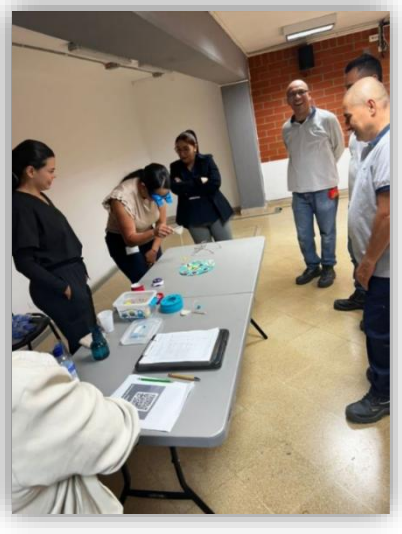
RETO AMOR PROPIO:

La jornada se desarrolló bajo el lema “El amor propio como motor de vida”, con una dinámica participativa que consistió en:

- Reconocimiento colectivo: Cada colaborador escribió aspectos positivos que percibe en sus compañeros.
- Reflexión individual: Frente a un espejo, cada participante expresó verbalmente lo que valora de sí mismo.
- Ambiente de respeto y empatía: Se promovió un espacio seguro, cálido y de conexión emocional entre los asistentes

PAUSA ACTIVA COGNITIVA:

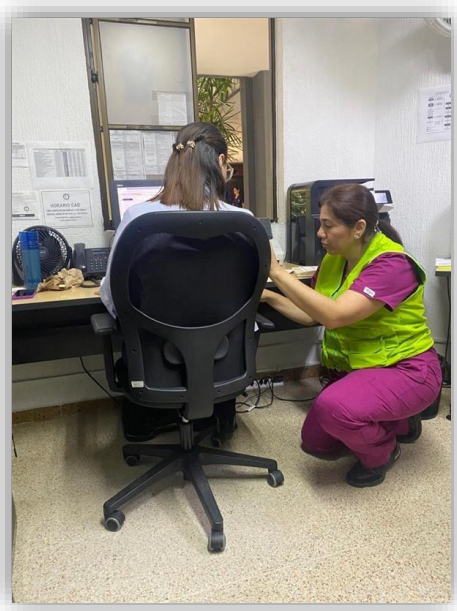
El objetivo de esta actividad fue promover el bienestar físico y mental de los colaboradores mediante las pausas activas cognitivas, fomentando la concentración, la creatividad y la reducción del estrés laboral.



SEDE PEREIRA:

PAUSAS ACTIVAS Y RECOMENDACIONES EN HIGIENE POSTURAL:

Se realiza recorrido por toda la sede en compañía de la fisioterapeuta de ARL SURA, se realiza un chequeo rápido a las condiciones del puesto de trabajo de los colaboradores, se corrigen temas como altura de la silla, distancia del teclado, entre otras y se acompaña en la realización de la pausa activa.



HIGIENE POSTURAL ESTUDIANTES MVZ:

Socialización con los estudiantes de la facultad MVZ que inician su etapa práctica, acerca de las posturas y agarres adecuado al manipular los pacientes, con el fin de prevenir lesiones musculo esqueléticas.

DEPORTE SEGURO:

En el marco del programa deporte seguro, se socializa con los integrantes del equipo de futbol la importancia del calentamiento adecuado, con el fin de evitar lesiones durante el juego.

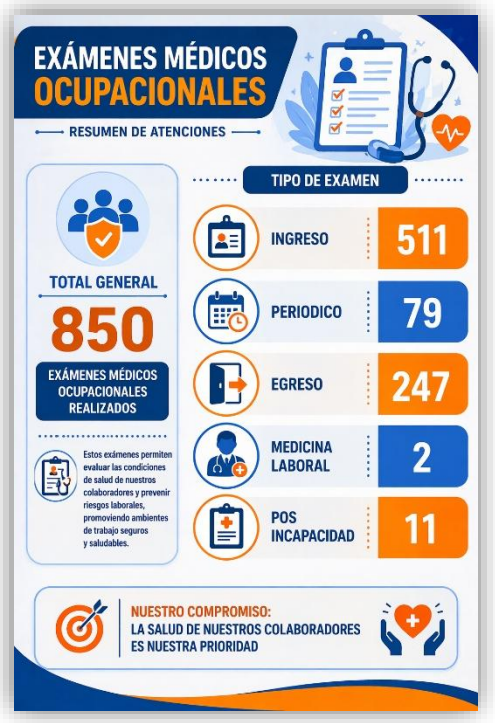
INCENTIVOS GRUPOS DE APOYO (COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, COPASST, BRIGADA DE EMERGENCIA)

De acuerdo a lo establecido en la política de Seguridad y Salud en el Trabajo se reconoce la participación en las actividades ejecutadas por los diferentes comités con una salida de campo y un día compensado en el mes de noviembre para ambas sedes.

Sede Medellín:

Sede Pereira:

EJECUCIÓN EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES:



Sede Medellín:

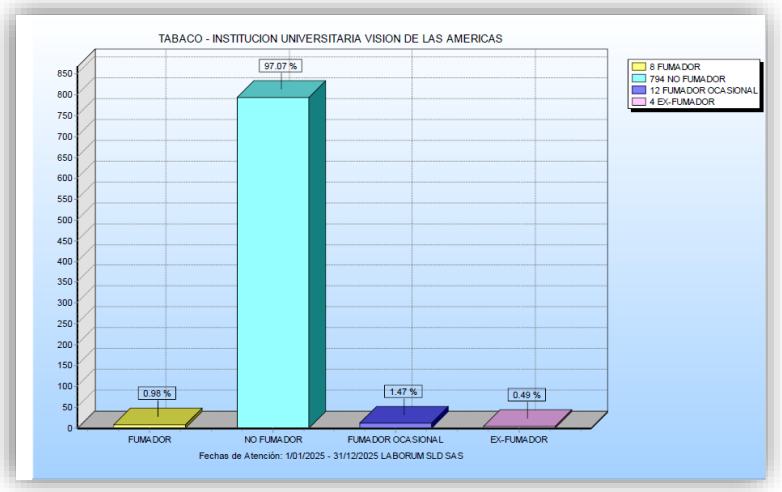
TIPO DE EXAMEN	
INGRESO	511
PERIODICO	79
EGRESO	247
MEDICINA LABORAL	2
POS INCAPACIDAD	11

Durante el periodo de año 2025 de los colaboradores que fueron evaluados de la Institución de los cuales la mayoría estuvo representada por el género femenino, se tuvo en cuenta los hábitos de vida, los cuales son preguntas abiertas que se le realizan al paciente en la consulta médica, por lo que pueden tener un nivel de subjetivada; los resultados son según lo expresado por el trabajador la Institución.

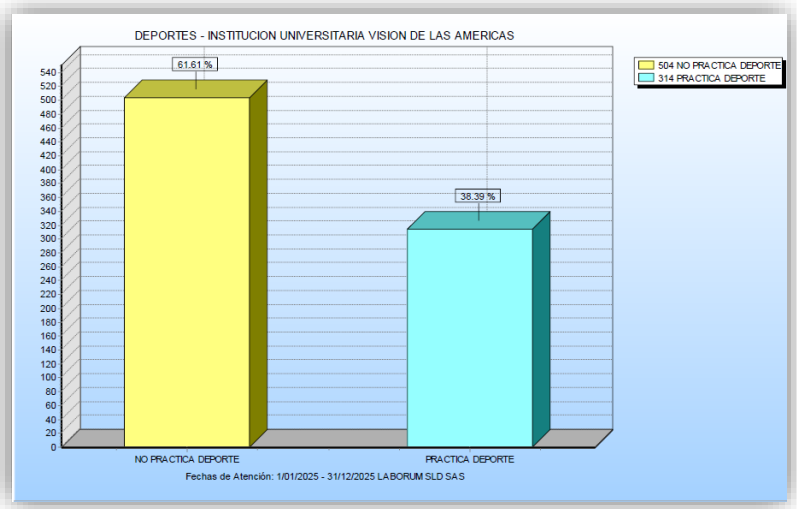
De acuerdo con el Informe de Condiciones de Salud de los colaboradores de la Institución, correspondiente a la sede Medellín, y con base en las evaluaciones médicas ocupacionales realizadas

entre enero y diciembre de 2025, elaborado a partir de los datos epidemiológicos y los hallazgos de salud relevantes identificados en dichos exámenes, se evidencian los siguientes resultados.

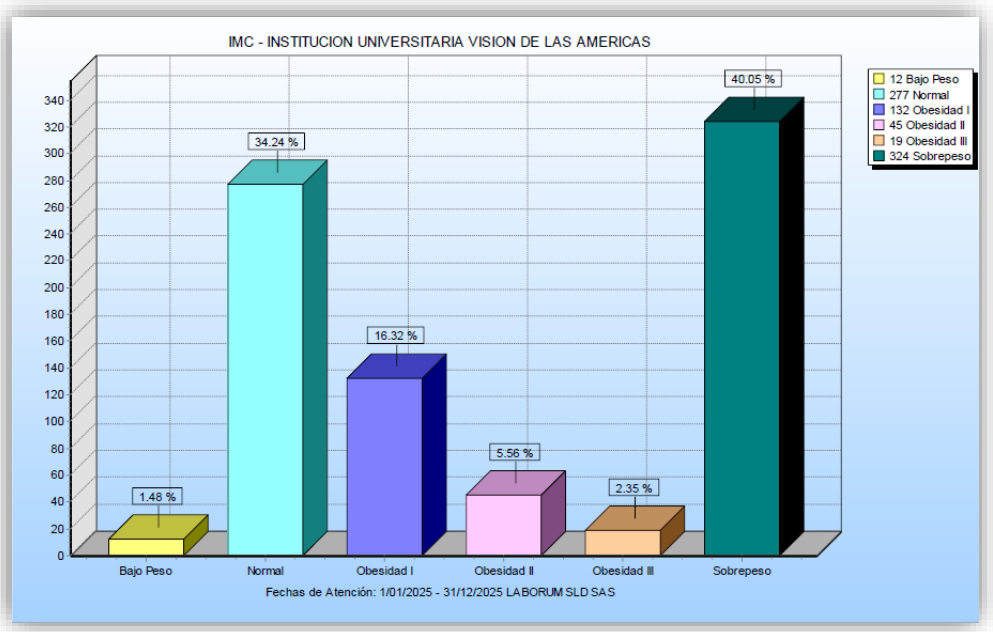
Consumo de cigarrillo: De los trabajadores evaluados se encontró los siguientes resultados donde el 97.07% de la población indica no tener el hábito del consumo del cigarrillo algo muy positivo como factor protector para enfermedades cardio cerebrovasculares.



Práctica deportiva: De los usuarios evaluados 61.61% Personas informaron NO practicar un tipo de actividad deportiva.

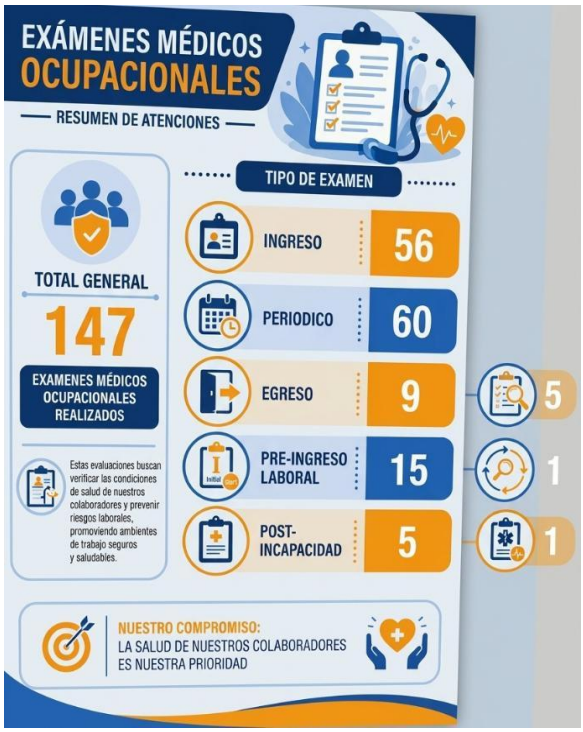


Alteraciones de peso: El índice de masa corporal (IMC) Se calcula dividiendo el peso de cada paciente sobre su talla elevada al cuadrado. De los trabajadores el IMC se distribuye de la siguiente forma:
Con relación a la valoración del índice de masa corporal (IMC) 336 personas NO tienen un peso adecuado para su talla cifra que debe ser objeto de análisis y base para medidas preventivas ya que éste fenómeno conlleva múltiples factores de riesgo que repercuten en la morbilidad de los trabajadores afectando a su vez el desempeño laboral. Más si esto se relaciona con el tipo de cargos, el consumo ocasional de licor, y el sedentarismo.



Sede Pereira:

TIPO DE EXAMEN	
INGRESO	56
EGRESO	9
PERIÓDICO	60
POST-INCAPACIDAD	5
PRE-INGRESO	15
EVALUACIÓN DE SEGUI.	1
EXAMEN ESPECIAL	1

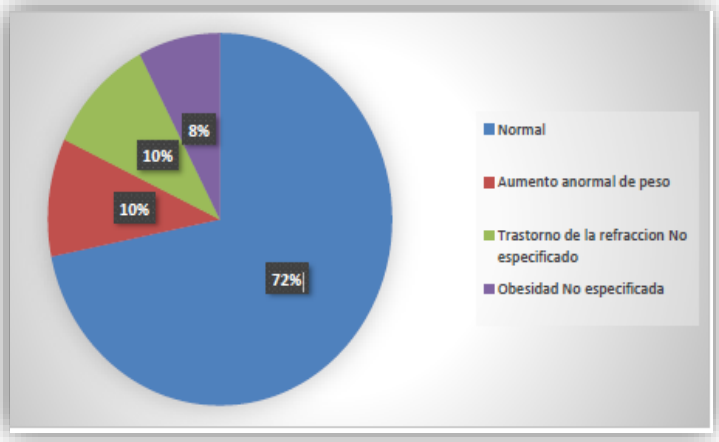


De acuerdo con el Informe de Condiciones de Salud de los colaboradores de la Institución, correspondiente a la sede Medellín, y con base en las evaluaciones médicas ocupacionales realizadas,

entre enero y diciembre de 2025, elaborado a partir de los datos epidemiológicos y los hallazgos de salud relevantes identificados en dichos exámenes, se evidencian los siguientes resultados.

DIAGNOSTICOS POR EDADES DE LOS 18 A LOS 30 AÑOS.

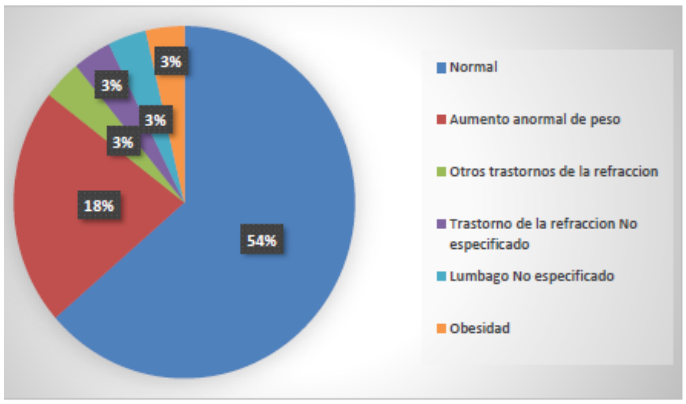
EMPLEADOS EN EL RANGO DE EDAD DE 18 A 30 AÑOS (38 PACIENTES)	N° DIAGNOSTICOS	REPRESENTACIÓN PORCENTUAL
Total, de Diagnósticos	**39**	
Normal	28	72%
Aumento anormal de peso	4	10%
Trastorno de la refracción No especificado	4	10%
Obesidad No especificada	3	8%



Los empleados valorados que se encuentran en el rango de 18-30 años, su mayor porcentaje está representado por las personas con diagnostico normal ósea sin ninguna clase de patología con un 72%, seguido de aumento anormal de peso con un 10%, trastorno de la refracción No especificado con un 10% y por último obesidad No especificada con un 8%.

DIAGNOSTICOS POR EDADES DE LOS 31 A LOS 40 AÑOS.

EMPLEADOS EN EL RANGO DE EDAD DE 31 A 40 AÑOS (58 PACIENTES)	N° DIAGNOSTICOS	REPRESENTACIÓN PORCENTUAL
Total, de Diagnósticos	**65**	
Normal	35	54%
Aumento anormal de peso	12	18%
Otros trastornos de la refracción	2	3%
Trastorno de la refracción No especificado	2	3%
Lumbago No especificado	2	3%
Obesidad	2	3%
Astigmatismo	1	2%
Dolor en articulación	1	2%
Ganglion	1	2%
Hipertensión esencial (Primaria)	1	2%
Hipotiroidismo	1	2%
Miopía	1	2%
Otros estados postquirúrgicos especificados	1	2%
Escoliosis No especificada	1	2%
Otras formas especificadas de catarata	1	2%
Trastorno interno de la rodilla No especificado	1	2%

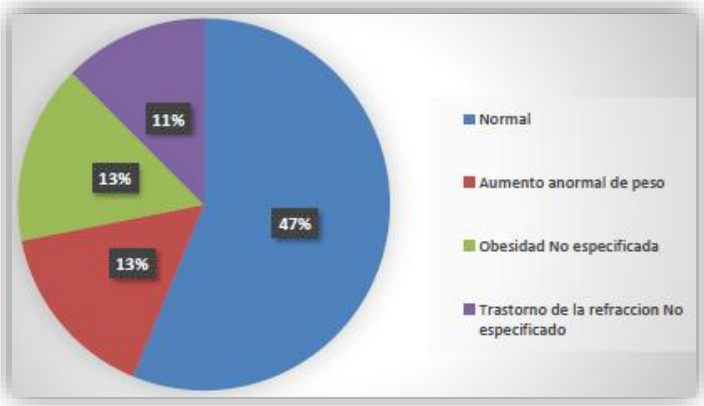


Los empleados valorados que se encuentran en el rango de 31-40 años, su mayor porcentaje está representado por las personas con diagnostico normal ósea sin ninguna clase de patología con un 54%, seguido de diferentes patologías conocidas como: aumento anormal de peso con un 18%, otros trastornos de la refracción con un 3%, trastorno de la refracción no especificado con un 3%, lumbago no especificado con un 3%, obesidad con un 3%, astigmatismo, dolor en articulación, ganglion, hipertensión esencial (primaria), hipotiroidismo, miopía, otros estados postquirúrgicos especificados, escoliosis no especificada, otras formas especificadas de catarata, trastorno interno de la rodilla no especificado, estas últimas con una representación porcentual de 2%.

DIAGNOSTICOS POR EDADES DE LOS 52 A LOS 65 AÑOS.

EMPLEADOS EN EL RANGO DE EDAD DE 52 A 65 AÑOS (19 PACIENTES)	N° DIAGNOSTICOS	REPRESENTACIÓN PORCENTUAL
Total, de Diagnósticos	**26**	
Normal	8	31%
Aumento anormal de peso	6	23%
Hipertensión esencial (Primaria)	3	12%
Coxartrosis (Artrosis de la cadera)	1	4%
Obesidad	1	4%
Síndrome del manguito rotatorio	1	4%
Sinovitis y tenosinovitis	1	4%
Trastorno de la refracción No especificado	1	4%
Dedo en gatillo	1	4%
Otros trastornos de los discos intervertebrales	1	4%
Diabetes mellitus No insulinodependiente	1	4%
Otros procedimientos quirúrgicos	1	4%

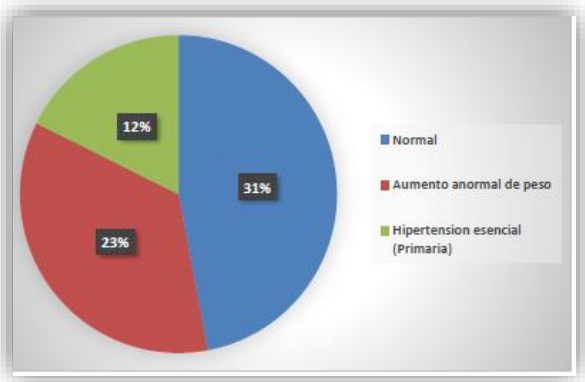
18



Los empleados valorados que se encuentran en el rango de 41-50 años, como patologías más representativas y con mayor porcentaje están: Las personas con diagnostico normal ósea sin ninguna clase de patológica con un 47%, seguido de otras patologías con más baja representación porcentual como; aumento anormal de peso con un 13%, obesidad no especificada con un 13%, trastorno de la refracción no especificado con un 11%, hipertensión esencial (primaria) con un 5%, aneurismas de otras arterias especificadas, infarto cerebral debido a embolia de arterias cerebrales, queratocono, diabetes mellitus no insulinodependiente, las anteriormente nombradas con una representación del 3%.

DIAGNOSTICOS POR EDADES DE LOS 41 A LOS 50 AÑOS.

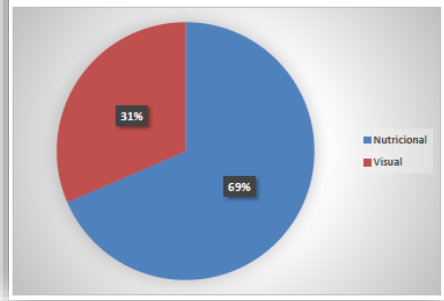
EMPLEADOS EN EL RANGO DE EDAD DE 41 A 50 AÑOS (32 PACIENTES)	N° DIAGNOSTICOS	REPRESENTACIÓN PORCENTUAL
Total, de Diagnósticos	**38**	
Normal	18	47%
Aumento anormal de peso	5	13%
Obesidad No especificada	5	13%
Trastorno de la refracción No especificado	4	11%
Hipertensión esencial (Primaria)	2	5%
Aneurismas de otras arterias especificadas	1	3%
Infarto cerebral debido a embolia de arterias cerebrales	1	3%
Queratocono	1	3%
Diabetes mellitus No insulinodependiente	1	3%



Los empleados valorados que se encuentran en el rango de 52-65 años, como patologías más representativas encontramos: Las personas con diagnostico normal ósea sin ninguna clase de patológica con un 31%, aumento anormal de peso con un 23%, hipertensión esencial (Primaria) con un 12%, además de otras patologías con más baja representación porcentual como; coxartrosis (artrosis de la cadera), obesidad, síndrome del manguito rotatorio, sinovitis y tenosinovitis, trastorno de la refracción no especificado, dedo en gatillo, otros trastornos de los discos intervertebrales, diabetes mellitus no insulinodependiente, otros procedimientos quirúrgicos, estas ultimas con una representación del 4% para cada una.

FACTORES DE RIESGO.

FACTORES DE RIESGO	No. EMPLEADOS	REPRESENTACIÓN PORCENTUAL
Nutricional	37	69%
Visual	17	31%
TOTAL	**54**	**100%**



RECOMENDACIONES GLOBALES.

Según las personas valoradas por parte de la empresa INSTITUCION UNIVERSITARIA VISION DE LAS AMERICAS y de acuerdo con las patologías encontradas las recomendaciones son las siguientes:

- Examen anual periódico según perfil del cargo
- Continuar programa de Sistema de Vigilancia Epidemiológica orientado al riesgo osteomusculares, visual y nutricional.
- Se recomienda control examen por optometría EPS.
- Se recomienda control anual nutricional por EPS.
- Se recomienda control anual de programas de promoción y prevención por EPS.
- Se recomienda programas de promoción y prevención empresarial.
- Pausas activas durante la jornada laboral.
- Capacitación en manejo de la respiración, calentamiento vocal, hidratación adecuada para el uso de la voz (para docentes).
- Uso y manejo de elementos de protección personal, cuando aplique. Protección ante exposición de radiaciones ionizantes.
- Capacitación en manejo de cargas y/o posturas en lugar de trabajo y autocuidado.
- Recibir capacitación según profesiograma por parte de la ARL.
- Implementar capacitaciones sobre espacios libres de humo.

- Estimular práctica deportiva por lo menos 30 minutos tres (3) veces por semana. • Mantenga o logre un peso saludable usando su plan de alimentación y haciendo más ejercicio

- **SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICOS Y PROGRAMAS:**

Durante el año 2025 se realizaron actividades enfocadas en la vigilancia, monitoreo e intervención de los factores de riesgo de los sistemas de vigilancia epidemiológicos de la Institución. Dentro de los programas que se trabajaron fueron los siguientes:

❖ **Conservación de la Voz:** Se realizó 1 capacitaciones, dirigidas a profesores y personal de Buen Comienzo. Se realizó línea basal con el apoyo de la ARL Sura, documentación del Sistema de Vigilancia Epidemiológico, caracterización del personal objeto del programa, se realizó encuesta de conservación de la voz y se realizaron observaciones de comportamiento, socialización de tips con recomendaciones para la conservación de la voz y también se incluyeron en la inducción Institucional

❖ **Desordenes musculo esqueléticos:** Se realizó Capacitaciones dirigidas a personal administrativo, y personal de teletrabajo. De igual forma se realizaron Inspecciones de puestos de trabajo al personal presencial en las sedes. Con el apoyo del personal de bienestar se ejecutaron las pausas activas presenciales y virtuales.

- **Biológico:** Se realizaron inspecciones de seguridad enfocadas en riesgo bilógico capacitaciones e inducciones a estudiantes y personal administrativo. Acciones tomadas para la prevención de accidentalidad por riesgo biológico realizando inspección a los centros de práctica.

LISTA DE CHEQUEO BIOSEGURIDAD
PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS EFECTOS POR EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS EN EL SECTOR SALUD

sura

Responsable del área: ____Stefany Gil Garcia- Coordinadora Tecnica Cientifica

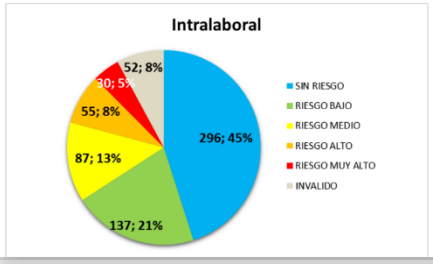
Día/Mes/Año: Marzo 11 de 2024 Turno: M_X_ T__ N__

Servicio de Ortodoncia 3° Piso

ÍTE	CONDICIÓN A EVALUAR	CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
1	El servicio se observa en buenas condiciones de orden y aseo.	C	
2	Hay espacios definidos para el cambio de ropa, se mantine el aforo definido de acuerdo al tamaño y se mantienes bien ventilado.	N/A	
3	Para los trabajadores (Incluidos los estudiantes y docentes en covenio docencia servicio) se garantizar la disposición de un espacio para realizar aislamiento preventivo inicial, mientras se activa el procedimiento de atención con la EPS, ARL y Secretaría de salud según sea el caso, en caso de presentar sospecha o confirmación de caso COVID 19.	N/A	
4	Los elementos de trabajo que son de uso compartido son sometidos a proceso de limpieza y desinfección minimizando así el riesgo de contagio, estos se realizan de acuerdo a las recomendaciones de los fabricantes y al protocolo definido por	C	

- **Riesgo psicosocial:** Durante el año 2025 se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación del Riesgo Psicosocial a la totalidad de los colaboradores de la Institución, con el fin de identificar, evaluar y gestionar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral.

Donde se obtuvieron los siguientes resultados:



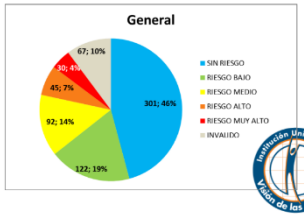
NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL
SIN RIESGO	296
RIESGO BAJO	137
RIESGO MEDIO	87
RIESGO ALTO	55
RIESGO MUY ALTO	30
INVALIDO	52
TOTAL	657

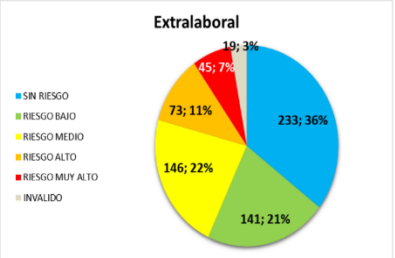
NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO

NIVEL DE RIESGO GENERAL	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRÉS
20,2	21,3	16,2	13,9
Riesgo Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio

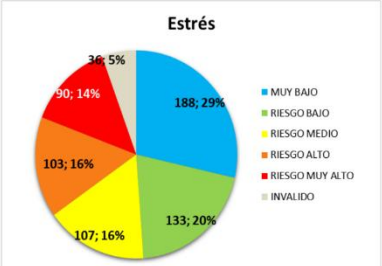
GENERAL

NIVEL DE RIESGO	TOTAL
SIN RIESGO	301
RIESGO BAJO	122
RIESGO MEDIO	92
RIESGO ALTO	45
RIESGO MUY ALTO	30
INVALIDO	67
TOTAL	657





NIVEL DE RIESGO	EXTRA LABORAL
SIN RIESGO	233
RIESGO BAJO	141
RIESGO MEDIO	146
RIESGO ALTO	73
RIESGO MUY ALTO	45
INVALIDO	19
TOTAL	657



NIVEL DE RIESGO	ESTRÉS
MUY BAJO	188
RIESGO BAJO	133
RIESGO MEDIO	107
RIESGO ALTO	103
RIESGO MUY ALTO	90
INVALIDO	36
TOTAL	657

ESTRÉS

VALOR CUANTITATIVO	13,9 Riesgo Medio

Con base en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial durante el año 2025 y en el enfoque integral de promoción, prevención e intervención, se recomienda a la Alta Dirección continuar fortaleciendo la gestión del riesgo psicosocial como un componente estratégico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es fundamental mantener el liderazgo institucional y el compromiso gerencial en la implementación de acciones orientadas a la promoción de la salud mental y el bienestar de los colaboradores, asegurando que estas iniciativas estén alineadas con los objetivos organizacionales y cuenten con los recursos necesarios para su ejecución y sostenibilidad.

Se recomienda priorizar la ejecución de planes de intervención integrales que aborden tanto los factores de riesgo psicosocial como sus efectos en la salud, fortaleciendo los factores protectores organizacionales, tales como el liderazgo positivo, la comunicación efectiva, la gestión adecuada del tiempo y el apoyo social en el entorno laboral.

Adicionalmente, se sugiere consolidar programas de promoción de la salud enfocados en el manejo del estrés, la ansiedad, la resiliencia y los estilos de vida saludables, así como fortalecer los mecanismos de detección temprana y acompañamiento a colaboradores que presenten niveles de riesgo medio o alto.

Por otro lado, se solicitó propuesta de intervención por parte de Agyl para la Clínica y la facultad, la cual fue entregada al área de selección y desarrollo por los temas de liderazgo, cargas mentales y de trabajo, estrés, entre otros aspectos, los cuales serán trabajados en el año 2026.

Finalmente, se recomienda garantizar el seguimiento periódico de las acciones implementadas, utilizando indicadores de gestión que permitan evaluar su impacto y fomentar la mejora continua, contribuyendo así al bienestar de los colaboradores, al fortalecimiento del clima laboral y al cumplimiento de la normatividad vigente.

- **Seguridad vial:** De acuerdo a la normatividad legal para la seguridad vial en Colombia, se realizó encuesta para validación del personal expuesto. De igual forma Se capacita al personal en actos y condiciones seguras en la vía. Se realiza aplicación de toda la documentación del PESV y se envía informe al Ministerio de Trabajo, y se capacita al comité en Roles y Responsabilidades

RESULTADO INDICADORES DE GESTION:

Los resultados de los indicadores del SG-SST son esas herramientas que le permiten a la Institución evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista.

A continuación, se detalla los resultados obtenidos de los indicadores de Medellín y Pereira

Accidentalidad y Ausentismo sede Medellín (Comparativo año 2024-2025)

Fuente: Matriz caracterización accidentalidad 2024- 2025

En términos generales, se observa una disminución de la accidentalidad en algunos programas, mientras que otros presentan incrementos importantes, lo cual indica la necesidad de reforzar medidas preventivas diferenciadas según el nivel de exposición y las actividades desarrolladas.

Se identifican mejoras en programas como Veterinaria e Institucional, con reducciones en la accidentalidad.

- Terapia Respiratoria mantiene un comportamiento favorable sin eventos reportados.
- Buen Comienzo concentra la mayor carga de accidentalidad y muestra una tendencia creciente que requiere acciones correctivas.
- El comportamiento diferencial por programa evidencia la necesidad de aplicar estrategias preventivas focalizadas y no generalizadas.

Fuente: Matriz de ausentismo 2024-2025

De manera global, se observa una disminución del ausentismo a nivel institucional, mientras que el programa Buen Comienzo presenta un incremento significativo, consolidándose como el principal generador de días de ausencia en ambos años analizados.

Ausentismo Institucional:

2024: 1.582 días de ausentismo

2025: 1.333 días de ausentismo

Se evidencia una reducción de 249 días, lo que representa una disminución aproximada del 15,7 %. Este comportamiento positivo sugiere una mejora en las condiciones de salud y control del ausentismo, posiblemente asociada a acciones preventivas, seguimiento médico y gestión del SG-SST, las cuales se recomienda mantener y fortalecer.

Ausentismo Buen Comienzo:

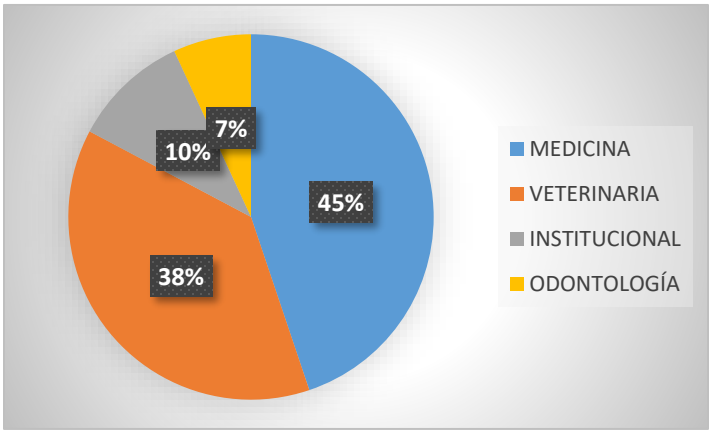
2024: 2.612 días de ausentismo

2025: 2.792 días de ausentismo

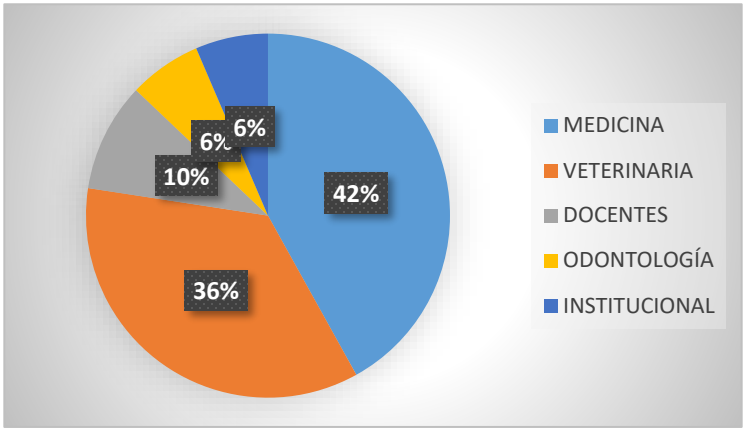
En contraste, el programa Buen Comienzo presenta un incremento de 180 días, equivalente a un aumento aproximado del 6,9 % en el ausentismo. Este resultado evidencia una tendencia creciente que requiere análisis detallado de causas, considerando la naturaleza de las actividades desarrolladas, la exposición a riesgos y posibles factores psicosociales y ergonómicos.

Accidentalidad y Ausentismo sede Pereira (Comparativo año 2024-2025)

Accidentalidad 2024



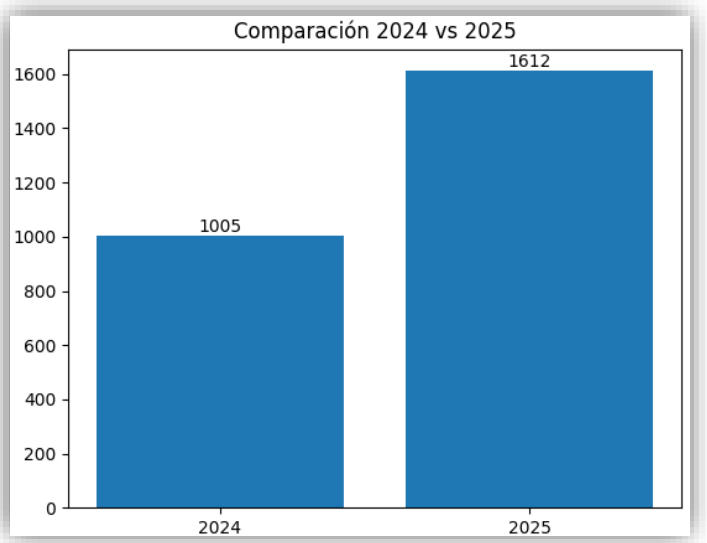
Accidentalidad 2025



En ambos años, la accidentalidad se concentra principalmente en Medicina y Veterinaria, lo cual es coherente con la naturaleza de las actividades académicas y prácticas desarrolladas, que implican mayor exposición a riesgos biomecánicos, biológicos y locativos. No obstante, se observan variaciones porcentuales que reflejan ajustes en el comportamiento accidental durante 2025.

La sede Pereira muestra una tendencia estable con ligeras reducciones en los programas de mayor exposición al riesgo.
Medicina y Veterinaria continúan concentrando más del 75 % de la accidentalidad total en ambos años.
No se evidencian incrementos relevantes en los programas con menor participación.
El comportamiento indica avances en el control del riesgo, aunque persisten oportunidades de mejora.

AUSENTISMO:



Durante el año 2024, el ausentismo registrado fue de 1.005 días, mientras que en 2025 aumentó a 1.612 días, reflejando un incremento absoluto de 607 días.

Este aumento corresponde a una variación porcentual del 60,4 %, lo que indica una tendencia creciente considerable en el ausentismo de la sede Pereira durante el periodo analizado.

El incremento observado sugiere una mayor frecuencia y/o duración de las ausencias laborales en 2025, lo cual puede estar asociado a diversos factores, tales como:

- Condiciones de salud general de los colaboradores.
- Incremento de incapacidades de origen común o laboral.
- Posibles factores psicosociales, ergonómicos u organizacionales.

El ausentismo en la sede Pereira presenta una tendencia creciente marcada entre 2024 y 2025.

El aumento del 60,4 % representa una variación significativa que requiere atención para el siguiente año.

INFORME DE GESTIÓN COPASST:

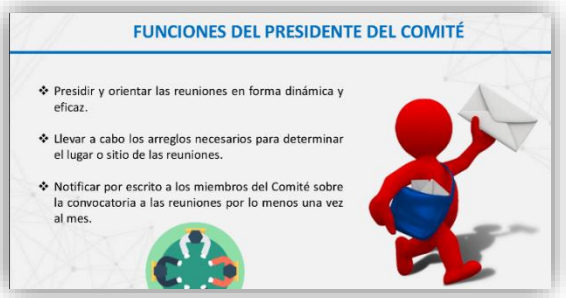
Dando cumplimiento con la normatividad legal vigente el COPASST de la Institución durante el año 2025, su gestión estuvo enmarcada en:

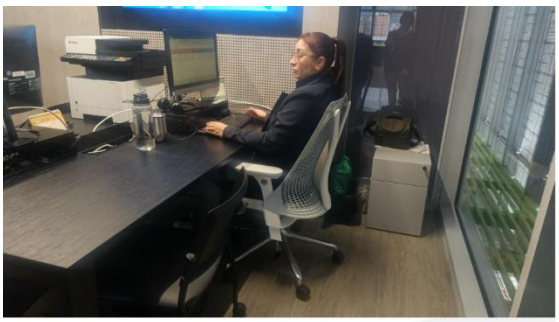
En cumplimiento del plan de formación elaborado por el COPASST en función de la responsabilidad que tienen frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los integrantes del comité han participado de diversas capacitaciones relacionadas con los roles y las funciones del COPASST, tales como:

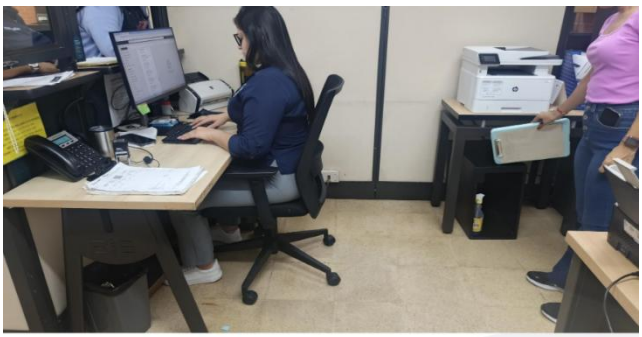
- Roles y Responsabilidades
- Identificación de Peligros y Riesgos
- Inspecciones locativas y puestos de trabajo
- Investigación de accidentes laborales
- Disposiciones legales del SG-SST,

Inspecciones Locativas y puestos de trabajo:

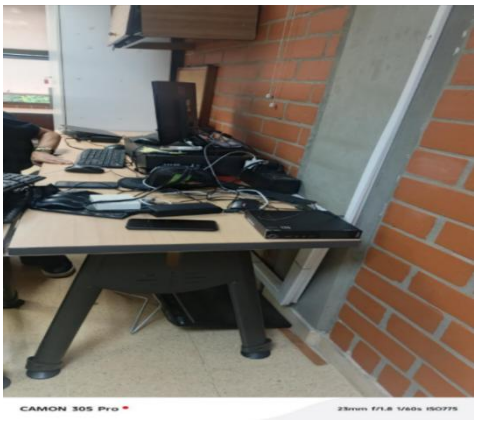
Es una de las actividades más recurrentes que se realizan en el Copasst, constantemente se evalúan los puestos de trabajo de todos los empleados de la institución en la modalidad presencial o suplementario que cuentan con puestos de trabajo en las sedes de la institución, para esta ocasión realizaron inspecciones locativas en todas las sedes de la Institución.

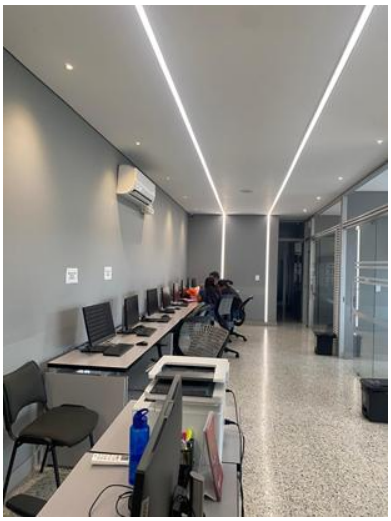


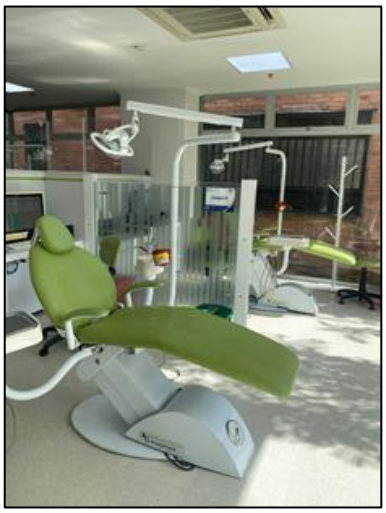

CAMON 30S Pro
23mm f/1.8 1/60s ISO871


CAMON 30S Pro
23mm f/1.8 1/60s ISO582

CAMON 30S Pro
23mm f/1.8 1/60s ISO784

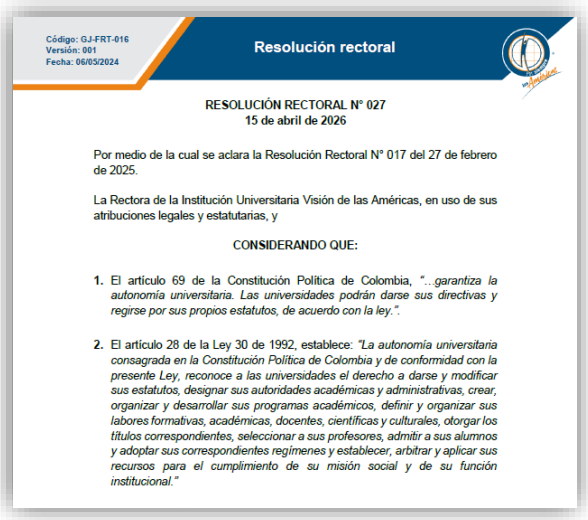

CAMON 30S Pro





INFORME DE GESTIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

El comité se mantuvo activo durante todo el año 2025, recibiendo formación orientada al cumplimiento efectivo de sus roles y objetivos, con especial énfasis en temas relacionados con el acoso laboral. Adicionalmente, mediante Resolución Rectoral, se realizó la división de los comités, quedando conformado uno para la sede Medellín y otro para la sede Pereira.



Código: GJ-FRT-016
Versión: 001
Fecha: 06/05/2024

Resolución rectoral

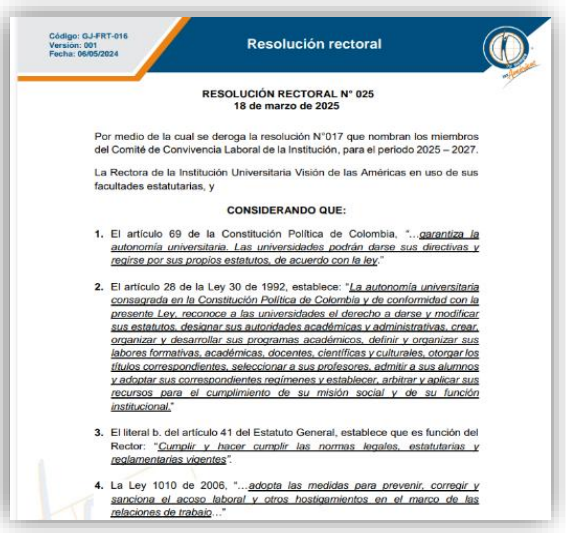
RESOLUCIÓN RECTORAL N° 027
15 de abril de 2026

Por medio de la cual se aclara la Resolución Rectoral N° 017 del 27 de febrero de 2025.

La Rectora de la Institución Universitaria Visión de las Américas, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, *"...garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.".*
2. El artículo 28 de la Ley 30 de 1992, establece: *"La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional."*



Código: GJ-FRT-016
Versión: 001
Fecha: 06/05/2024

Resolución rectoral

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 025
18 de marzo de 2025

Por medio de la cual se deroga la resolución N°017 que nombran los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Institución, para el periodo 2025 – 2027.

La Rectora de la Institución Universitaria Visión de las Américas en uso de sus facultades estatutarias, y

CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, *"...garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley."*
2. El artículo 28 de la Ley 30 de 1992, establece: *"La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional."*
3. El literal b. del artículo 41 del Estatuto General, establece que es función del Rector: *"Cumplir y hacer cumplir las normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes"*.
4. La Ley 1010 de 2006, *"...adopta las medidas para prevenir, corregir y sanciona el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo..."*

Estimados colaboradores:

Con el compromiso de promover un ambiente laboral **sano, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso;** les informamos que la institución cuenta con un canal oficial para la recepción de quejas relacionadas con posibles casos de acoso laboral, en cumplimiento de lo establecido en la **Ley 1010 de 2006.**

¿Cómo presentar una queja?

- Escribe un correo con los detalles del caso a la siguiente dirección: **convivencia.laboral@uam.edu.co**
  Correo Convivencia
- **Diligencia el formato de queja** que puedes solicitar al Departamento de Gestión Humana o descargar a continuación:
  Formato Queja
- La información recibida será tratada con estricta **confidencialidad,** respetando los derechos de todas las partes involucradas.

Ley 1010 de 2006

Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1010 de 2006

Si tienes dudas o necesitas orientación para realizar este proceso, puedes comunicarte con los Departamentos de **Bienestar o Gestión Humana.**

De igual forma El Comité de Convivencia Laboral en el marco de nuestras funciones de promoción, prevención y acompañamiento, pusieron en marcha diferentes campañas pedagógicas orientadas a fortalecer la sana convivencia, el respeto y el trabajo colaborativo dentro de nuestra institución.

Estas campañas buscaron brindar herramientas a todos los funcionarios para la prevención y resolución constructiva de conflictos, así como para promover entornos laborales saludables y libres de cualquier situación que afecte la dignidad o el bienestar.

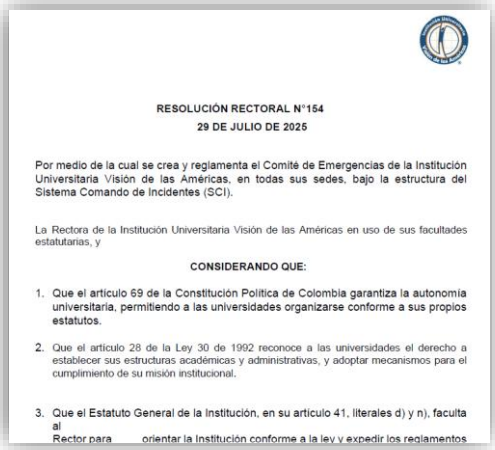
Con el fin de facilitar la comunicación, se puso a disposición el nuevo correo institucional del Comité de Convivencia Laboral y los canales oficiales.

INFORME DE GESTIÓN BRIGADA DE EMERGENCIAS:

- Planes de emergencia:

Se actualizaron los Planes Operativos Normalizados de las sedes Medellín y Pereira, teniendo en cuenta los riesgos identificados, se realizaron inspecciones de emergencias para lograr la actualización de los planes de emergencia, junto con la actualización de los análisis de vulnerabilidad de todas las sedes. Todo lo anterior con el apoyo de la empresa SST Innovadora y Agyl Aseguramiento.

Así mismo, se dio cumplimiento al plan de capacitaciones de la Brigada de Emergencias y se conformaron las brigadas en ambas sedes mediante Resolución Rectoral 154.



RESOLUCIÓN RECTORAL N°154
29 DE JULIO DE 2025

Por medio de la cual se crea y reglamenta el Comité de Emergencias de la Institución Universitaria Visión de las Américas, en todas sus sedes, bajo la estructura del Sistema Comando de Incidentes (SCI).

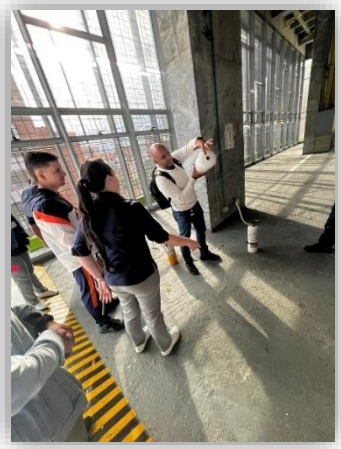
La Rectora de la Institución Universitaria Visión de las Américas en uso de sus facultades estatutarias, y

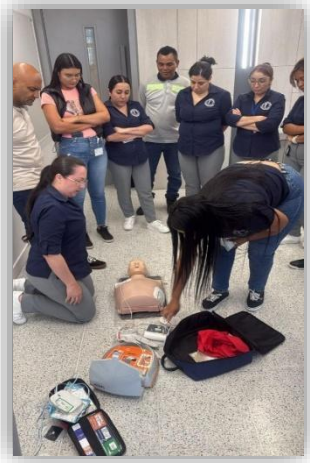
CONSIDERANDO QUE:

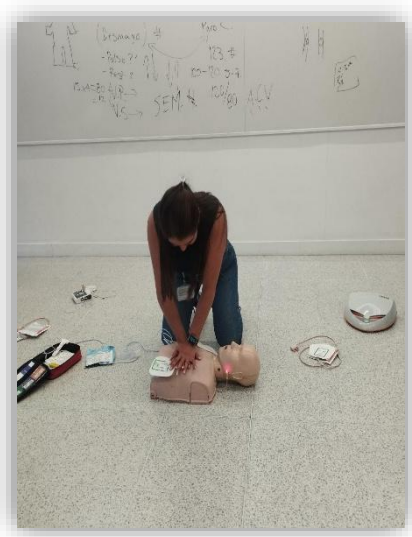
1. Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza la autonomía universitaria, permitiendo a las universidades organizarse conforme a sus propios estatutos.
2. Que el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 reconoce a las universidades el derecho a establecer sus estructuras académicas y administrativas, y adoptar mecanismos para el cumplimiento de su misión institucional.
3. Que el Estatuto General de la Institución, en su artículo 41, literales d) y n), faculta al Rector para orientar la Institución conforme a la ley y expedir los reglamentos

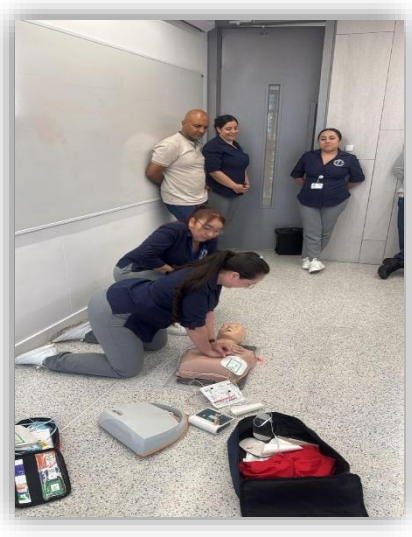
- Capacitaciones brigada de emergencias Medellín:

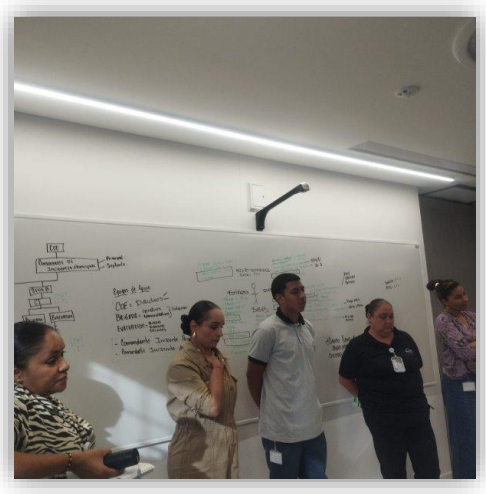
Con el apoyo de la ARL se realizaron 6 capacitaciones enfocadas en primeros auxilios movilización de pacientes, manejo de extintores, roles y responsabilidades, RCP, manejo de heridas. De igual forma la brigada participa en los diferentes simulacros que se realizan en la Institución.

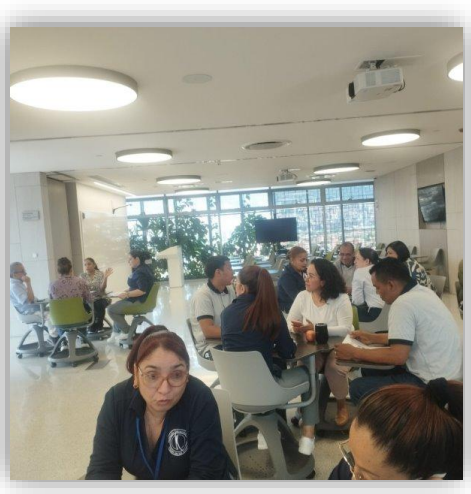




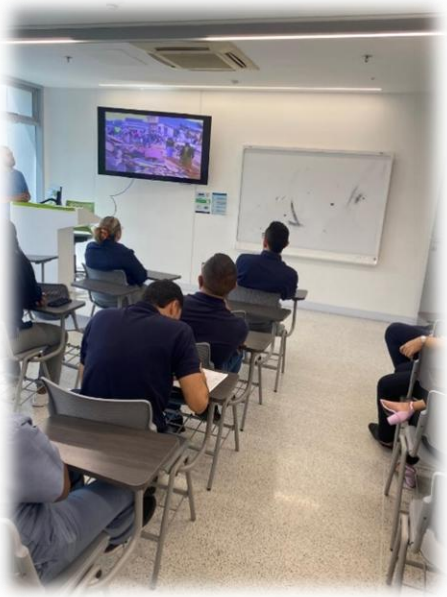








- **Capacitaciones brigada de emergencias Pereira:**

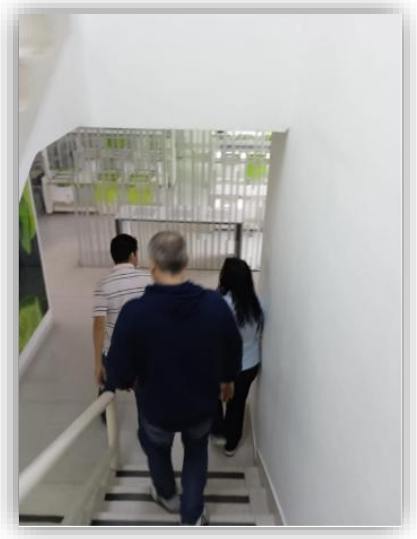


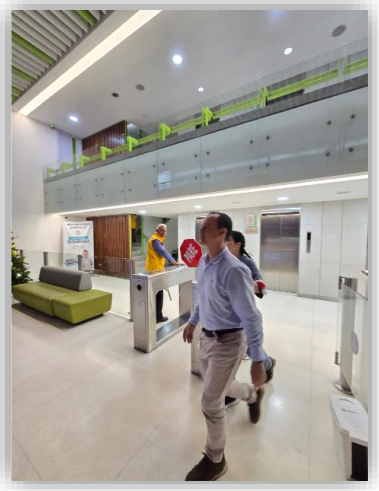
Simulacros de emergencia:

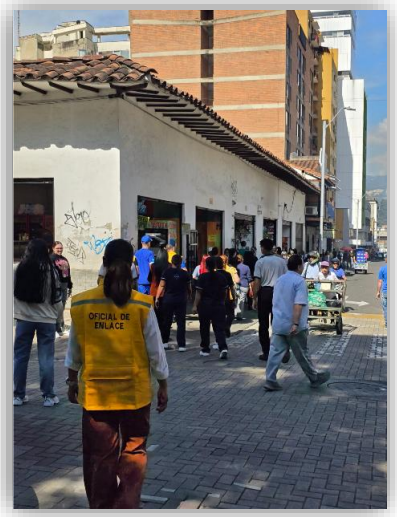
Los simulacros de emergencia son ejercicios prácticos que requieren la participación activa de colaboradores directos e indirectos, visitantes y entidades de apoyo mutuo. En consecuencia, estos ejercicios demandan una preparación previa y organizada, cuya ejecución oportuna permite obtener resultados y conclusiones relevantes que contribuyen al mantenimiento, evaluación y mejora continua del Plan de Emergencias vigente.

Para el año 2025 se ejecutaron simulacros en la sede Medellín y Pereira:

Sede Medellín:





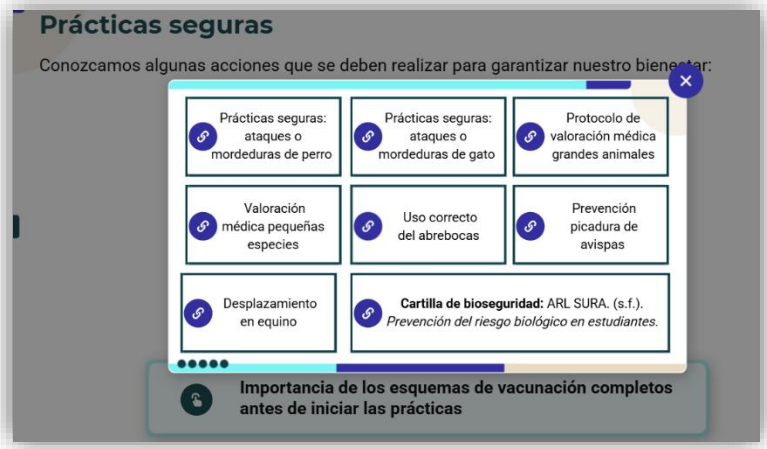


Sede Pereira:

INDUCCIÓN VIRTUAL DEL SG-SST ESTUDIANTES EN PRÁCTICA:

En atención a la inducción de todas las partes interesadas de la Institución, y con el apoyo de la ARL y el Departamento de Innovación Educativa, se desarrolló una inducción virtual dirigida a los estudiantes en práctica de las áreas de la salud, la cual contempla los conceptos fundamentales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta inducción tiene como objetivo que los estudiantes conozcan, comprendan y apliquen adecuadamente los lineamientos y conocimientos necesarios para promover entornos de práctica seguros y acordes con la normatividad vigente.



INFORME DE SATISFACCIÓN AMBIENTES DE TRABAJO:

Este informe presenta los resultados del análisis de satisfacción de los ambientes de trabajo en la institución, basado en la información recolectada de 443 colaboradores pertenecientes a distintas áreas y niveles jerárquicos. El objetivo principal es identificar fortalezas, oportunidades de mejora y posibles riesgos psicosociales que puedan afectar el clima organizacional y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

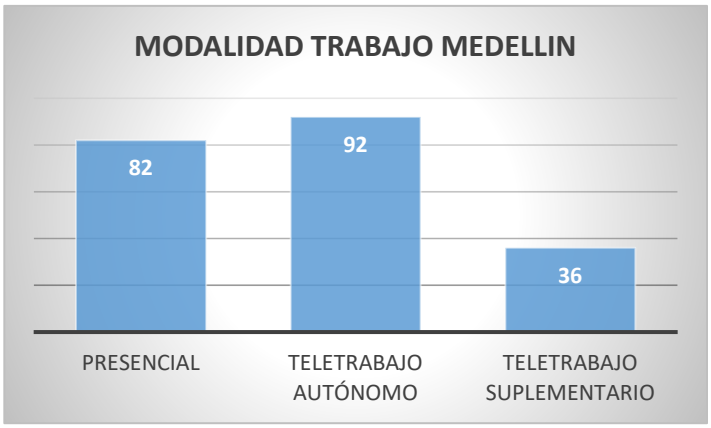
La encuesta fue diseñada con el propósito de identificar la percepción de los colaboradores frente a los ambientes y modalidades de trabajo, así como los factores que influyen en su satisfacción, productividad y bienestar. Las preguntas abarcan aspectos relacionados con la modalidad laboral y la sede de trabajo, permitiendo contextualizar las diferentes realidades organizacionales.

A continuación, se relacionan las preguntas de la encuesta realizada:

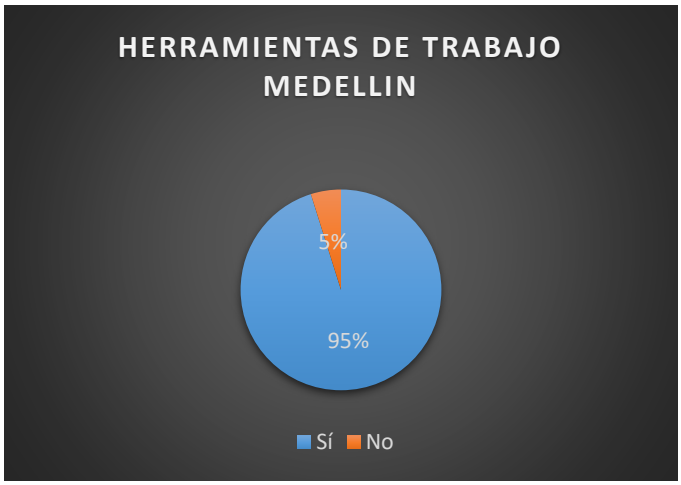
- Califica de 1 – 5 el nivel de satisfacción con tu modalidad de trabajo Siendo 1 (Muy insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 medianamente satisfecho, 4 satisfecho, 5 muy satisfecho)
- ¿En qué sede laboras?
- ¿Tienes las herramientas tecnológicas necesarias para ejecutar tus funciones?
- Califica el soporte técnico brindado por la Institución. Siendo 1 (Muy insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 medianamente satisfecho, 4 satisfecho, 5 muy satisfecho)
- ¿Tienes los elementos ergonómicos necesarios para desempeñar tus labores?
- ¿Los elementos ergonómicos con que cuenta se encuentran en buen estado?
- Califique de 1 – 5 su nivel de satisfacción con las características del puesto de trabajo en casa
- Califique de 1 – 5 su nivel de satisfacción con las características del puesto de trabajo en la oficina
- Califica tu nivel de satisfacción con los siguientes aspectos de tu equipo de trabajo: (Liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, espacios de retroalimentación, relaciones interpersonales, confianza, espacios de bienestar).
- Califica tu nivel de satisfacción con los siguientes aspectos a nivel institucional
- Califica de 1 a 5 (siendo 1 nada productivo, 2 poco productivo, 3 medianamente productivo, 4 productivo, 5 muy productivo) el trabajo en casa
- Califica de 1 a 5 (siendo 1 nada productivo, 2 poco productivo, 3 medianamente productivo, 4 productivo, 5 muy productivo) el trabajo en la oficina
- Califica de 1 a 5 (siendo 1 nada productivo, 2 poco productivo, 3 medianamente productivo, 4 productivo, 5 muy productivo) unos días en casa otros en la oficina
- ¿Puedes mantener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal en la modalidad de trabajo asignada?
- Califica de 1 a 5 tu nivel de satisfacción con el equilibrio que tienes entre tu vida personal y laboral Siendo 1 (Muy insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 medianamente satisfecho, 4 satisfecho, 5 muy satisfecho)

- ¿Cuánto es el tiempo en recorrido desde tu casa al trabajo- trabajo casa?
- Evalúa de 1 – 5 tu nivel de satisfacción con el tiempo de tiempo en recorrido desde tu casa al trabajo- trabajo casa Siendo 1 (Muy insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 medianamente satisfecho, 4 satisfecho, 5 muy satisfecho)
- ¿Qué tipo de actividades de bienestar realizas por fuera de tu jornada laboral?

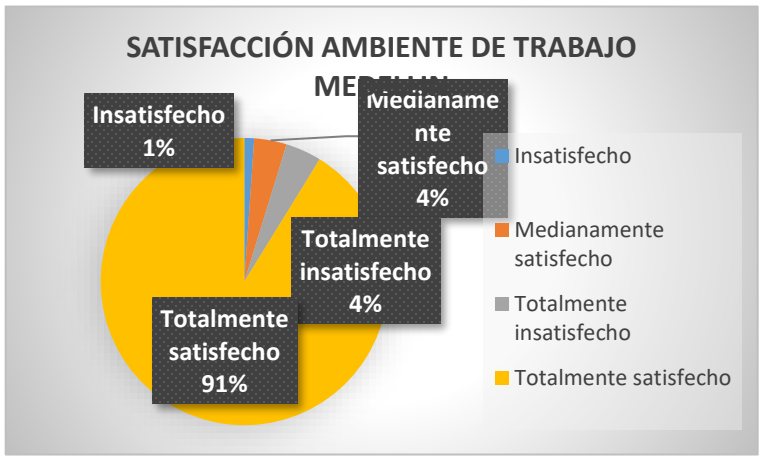
Sede Medellín



Este resultado evidencia que la institución cuenta con un modelo laboral mixto, en el cual más de la mitad del personal (60,9 %) desarrolla sus funciones bajo alguna modalidad de teletrabajo, predominando el teletrabajo autónomo. Esto refleja una apuesta importante por esquemas flexibles, que pueden favorecer la eficiencia operativa, la conciliación laboral y la optimización de recursos físicos.



Este resultado refleja un alto nivel de cobertura institucional en cuanto a la provisión de recursos laborales, lo cual es positivo para la eficiencia, satisfacción y cumplimiento de funciones. Garantizar que la mayoría del personal tenga las herramientas adecuadas contribuye a la productividad y reduce riesgos operativos.



Según los datos recolectados:

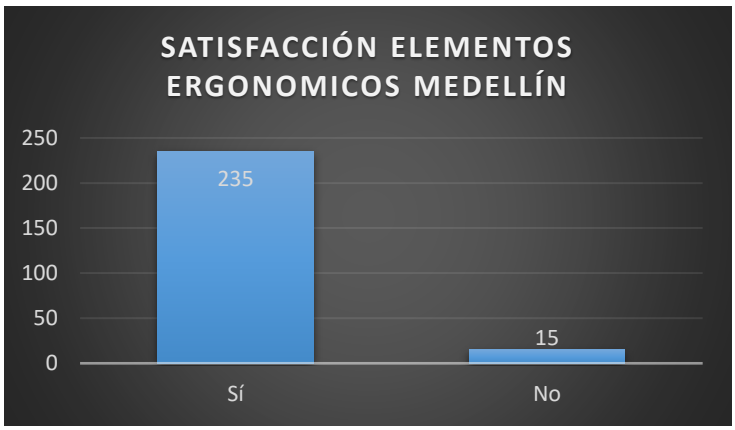
91% de los colaboradores se declararon totalmente satisfechos con el ambiente de trabajo.

4% indicó estar medianamente satisfecho.

4% reportó estar totalmente insatisfecho.

1% manifestó estar **insatisfecho**.

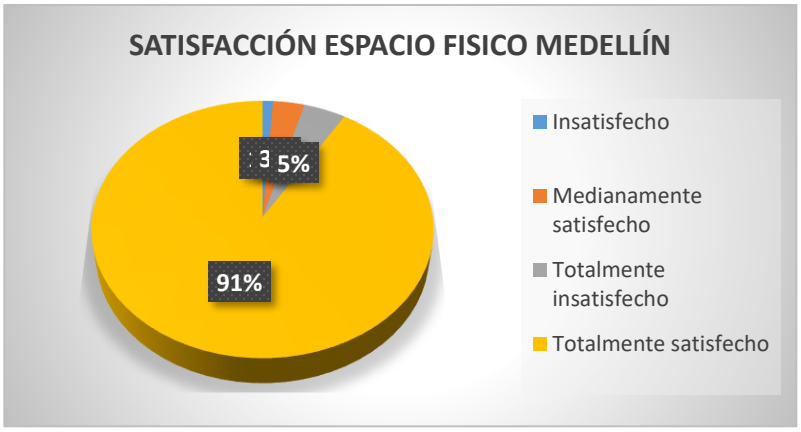
El resultado refleja un altísimo nivel de satisfacción general (91%), lo que indica que la institución ha logrado crear un entorno laboral favorable, aspecto clave para la motivación, productividad y retención del talento. Sin embargo, el 9% restante (medianamente satisfechos e insatisfechos) señala que existen áreas puntuales que requieren atención.



Esto equivale aproximadamente a:

- 94% satisfechos
- 6% insatisfechos

El nivel de satisfacción es muy alto (94%), lo que refleja una adecuada gestión en la provisión de elementos ergonómicos, aspecto clave para prevenir riesgos musculoesqueléticos y mejorar la comodidad laboral. Sin embargo, el 6% insatisfecho indica que aún existen brechas que pueden afectar la salud y productividad de algunos colaboradores.

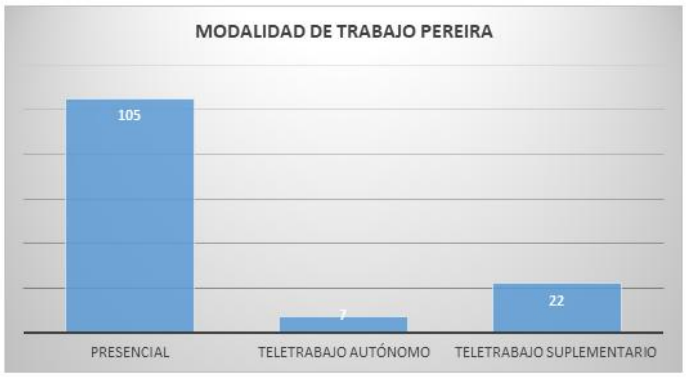


Según los datos recolectados:

- 91% de los colaboradores se declararon totalmente satisfechos.
- 5% indicó estar medianamente satisfecho.
- 3% reportó estar totalmente insatisfecho.
- 1% manifestó estar insatisfecho.

El nivel de satisfacción es muy alto (91%), lo que evidencia que las instalaciones físicas cumplen con las expectativas de la mayoría del personal. Esto es positivo para la comodidad, seguridad y bienestar laboral. Sin embargo, el 9% restante (medianamente satisfechos e insatisfechos) señala áreas puntuales que requieren atención, posiblemente relacionadas con espacio, iluminación, ventilación o ergonomía.

Sede Pereira:



Según los datos recolectados:

La modalidad **presencial** sigue siendo predominante en la sede Pereira, con el **78%** del personal asistiendo físicamente a su lugar de trabajo. Esto refleja una fuerte cultura institucional orientada al trabajo en sitio.

Según los datos recolectados:

- **78%** de los colaboradores laboran bajo la modalidad **presencial** (105 personas).
- **16%** realizan teletrabajo suplementario (22 personas).
- **6%** trabajan en **t**eletrabajo autónomo (7 personas).

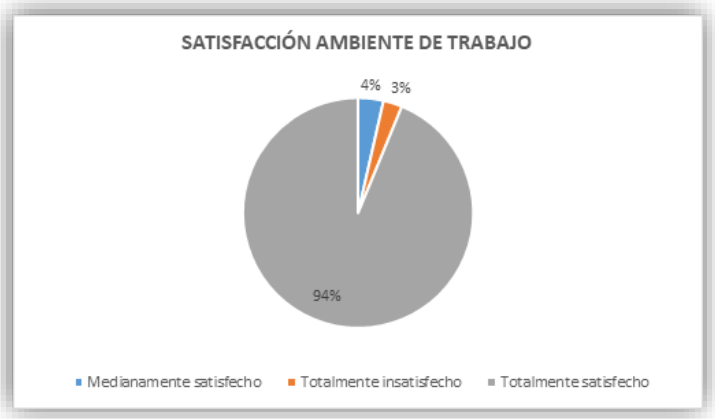
Sin embargo, el **22%** restante que trabaja bajo esquemas de teletrabajo (**autónomo o suplementario**) evidencia que existen alternativas flexibles que permiten adaptar el trabajo a diferentes necesidades.

Según los datos recolectados:

- **97%** de los colaboradores indicaron contar con las herramientas necesarias para realizar su trabajo.

- **3%** reportaron no disponer de dichas herramientas.

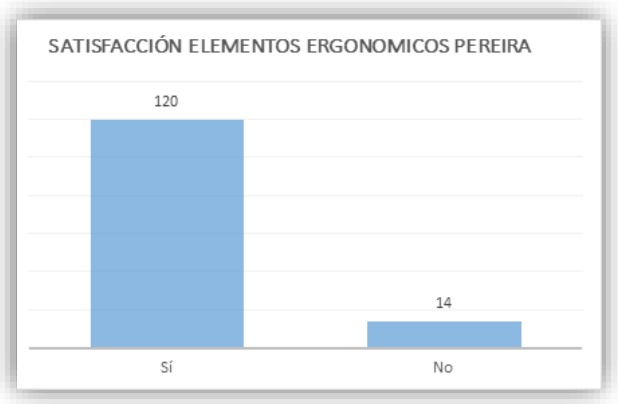
La gran mayoría del personal en la sede Pereira cuenta con los recursos adecuados para desempeñar sus funciones, lo que refleja una buena gestión en la provisión de herramientas laborales. Sin embargo, el **3%** que no dispone de ellas representa una oportunidad de mejora, ya que incluso un pequeño porcentaje puede afectar la productividad, el bienestar y la calidad del trabajo.



Según los datos recolectados:

- 94% de los colaboradores se sienten totalmente satisfechos con su ambiente de trabajo.
- 4% se perciben como medianamente satisfechos.
- 3% reportaron estar totalmente insatisfechos.

La satisfacción general con el ambiente laboral en la sede Pereira es muy alta (94%), lo que refleja condiciones favorables para el bienestar, la motivación y el desempeño del personal. Este resultado evidencia que los espacios, relaciones laborales y dinámicas de trabajo están alineados con las expectativas de la mayoría.



Según los datos recolectados:

- 120 colaboradores indicaron estar satisfechos con los elementos ergonómicos disponibles en su lugar de trabajo.
- 14 colaboradores reportaron no estar satisfechos con dichos elementos.

La mayoría del personal en la sede Pereira cuenta con condiciones físicas adecuadas para desempeñar sus funciones de manera cómoda y segura. Sin embargo, los 14 casos reportados representan una oportunidad de mejora, ya que la falta de ergonomía puede afectar la salud, el bienestar y la productividad. Es importante revisar estos casos para identificar necesidades específicas y tomar acciones correctivas que garanticen ambientes de trabajo saludables para todos.

Según los datos recolectados:

- 54% de los colaboradores se sienten totalmente satisfechos con el espacio físico en el que laboran.
- 23% indicaron estar satisfechos.
- 5% se perciben como medianamente satisfechos.
- 2% reportaron estar totalmente insatisfechos.

La satisfacción con el espacio físico en la sede Pereira es alta (**77% entre satisfechos y totalmente satisfechos**), lo que refleja que la mayoría del personal considera adecuado su entorno laboral en términos de infraestructura, comodidad y funcionalidad.

Sin embargo, el **7% restante** (medianamente satisfechos y totalmente insatisfechos) señala que aún existen aspectos por mejorar, como distribución del espacio, ventilación, iluminación, mobiliario o condiciones ambientales que pueden estar afectando la experiencia laboral de algunos colaboradores.

CONCLUSIONES:

- Alto nivel de satisfacción general: Más del 90% de los colaboradores en ambas sedes se declararon totalmente satisfechos con el ambiente de trabajo, el espacio físico y el liderazgo, lo que refleja un entorno laboral saludable y bien gestionado.
- Cobertura adecuada de herramientas de trabajo: El 95% en Medellín y el 97% en Pereira afirmaron contar con las herramientas necesarias, lo que favorece la productividad y la eficiencia operativa.
- Soporte técnico bien valorado: En ambas sedes, más del 84% de los colaboradores están satisfechos o muy satisfechos con el soporte técnico, lo que indica una gestión efectiva del área de tecnología.
- Percepción positiva del liderazgo: El 90% en Medellín y el 86% en Pereira valoran positivamente el liderazgo, lo que contribuye a la motivación y cohesión de los equipos.
- Productividad alta en todas las modalidades: Tanto el trabajo presencial como el remoto y el híbrido son percibidos como productivos por más del 78% de los colaboradores, lo que valida la flexibilidad laboral como una estrategia efectiva.
- Equilibrio vida laboral-personal bien logrado: El 96% en Medellín y el 95% en Pereira consideran que logran un buen equilibrio, lo que impacta positivamente en la salud mental y la retención del talento.
- Espacios de bienestar bien valorados, pero con margen de mejora: Aunque el 82% en Medellín y el 74% en Pereira están satisfechos, hay una proporción significativa que percibe oportunidades de mejora.
- Desplazamiento casa-trabajo con niveles mixtos de satisfacción: Solo el 50% en Medellín y el 72% en Pereira están satisfechos con su recorrido, lo que sugiere que este aspecto influye en la experiencia laboral diaria.

ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS, MEJORA:

Para el proceso del SG-SST, Las acciones correctivas son medidas que se toman para corregir una no conformidad o situación indeseable ya detectada, buscando eliminar la causa raíz y prevenir su repetición. Por otro lado, las acciones de mejora se enfocan en optimizar el SGSST, buscando continuamente la mejora del desempeño en seguridad y salud, incluso sin la existencia de una no conformidad específica.

Para el año 2025, en la sede Medellín se reportaron 42 y para la sede Pereira se reportaron: 82 acciones correctivas derivadas de las inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes de trabajo, resultados de auditorías, recomendaciones de entes de control, revisión por la dirección.

Sede Medellín:

ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS, MEJORA	
ACCIONES EJECUTADAS	30
ACCIONES EN PROCESO	2
ACCIONES NO EJECUTADAS	10
TOTAL, ACCIONES REPORTADAS	42

Sede Pereira:

ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS, MEJORA	
ACCIONES CERRADAS	73
ACCIONES EN PROCESO	4
ACCIONES PENDIENTES	5
TOTAL, ACCIONES REPORTADAS	82

OPORTUNIDADES DE MEJORA FRENTE AL SG-SST:

LOGROS ALCANZADOS EN EL PERIODO:

- Alto nivel de cumplimiento normativo del SG-SST: La Institución alcanzó un 97,5 % de cumplimiento de los Estándares Mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, evidenciando un nivel sobresaliente de implementación, madurez del sistema y alineación con la normatividad legal vigente.
- Ejecución efectiva del Plan de Trabajo Anual: Se logró un 97 % de cumplimiento del Plan de Trabajo Anual del SG-SST, con énfasis en los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, el Plan Estratégico de Seguridad Vial y acciones de promoción, prevención e intervención del riesgo laboral.
- Fortalecimiento de la cultura preventiva y del bienestar institucional: La implementación del Programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, junto con actividades de bienestar, pausas activas, promoción de la salud mental y acciones preventivas, evidenció un impacto positivo en la satisfacción laboral, reflejado en niveles de satisfacción superiores al 90 % en ambientes de trabajo.
- Consolidación de los mecanismos de participación y respuesta ante emergencias: Se realizó la conformación formal de la Brigada de Emergencias mediante Resolución Rectoral, la actualización de los Planes de Emergencia y la ejecución de simulacros en ambas sedes, fortaleciendo la capacidad de respuesta institucional ante eventos críticos.
- Gestión integral de la salud ocupacional y de los riesgos laborales: Se ejecutaron de manera oportuna los exámenes médicos ocupacionales, la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, la actualización de la matriz de peligros y riesgos, y el desarrollo de programas específicos (voz, riesgo biológico, DME y psicosocial), permitiendo un enfoque preventivo basado en datos reales.
- Fortalecimiento de la inducción y formación en SST para estudiantes en práctica: Se diseñó e implementó una inducción virtual en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigida a estudiantes en práctica de las áreas de la salud, ampliando el alcance del SG-SST a las partes interesadas y fortaleciendo la prevención de riesgos en los escenarios formativos.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

- Incrementar la participación de los colaboradores en las capacitaciones del SG-SST: Los niveles variables de asistencia evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias de sensibilización, convocatoria y corresponsabilidad, especialmente en los temas relacionados con riesgos ergonómicos, psicosociales y emergencias.
- Fortalecer la gestión del ausentismo en programas críticos: El incremento del ausentismo en la sede Pereira y en el programa Buen Comienzo requiere un análisis más profundo de causas y el diseño de planes de intervención focalizados que integren acciones médicas, psicosociales y organizacionales.
- Cerrar oportunamente las acciones correctivas pendientes: Se identifican acciones correctivas no ejecutadas o en proceso que representan una oportunidad para mejorar la oportunidad de cierre, la articulación interáreas y el seguimiento efectivo de compromisos derivados de inspecciones, auditorías y visitas de entes de control.
- Mejorar el control del riesgo en infraestructura y señalización: Persisten oportunidades de mejora relacionadas con la señalización de rutas de evacuación, salidas de emergencia, planos de evacuación y ubicación de equipos críticos, aspectos clave para la preparación ante emergencias y el cumplimiento normativo.
- Fortalecer la gestión integral del riesgo psicosocial: Si bien se aplicó la batería a la totalidad de los colaboradores, se identifica la oportunidad de fortalecer la ejecución, evaluación y seguimiento de los planes de intervención, priorizando los factores organizacionales y fortaleciendo los factores protectores.
- Optimizar la articulación con centros de práctica externos: Se evidencia la necesidad de robustecer los mecanismos de control, seguimiento y evaluación de los riesgos críticos a los que están expuestos los estudiantes en práctica, especialmente en temas de movilidad y riesgo biológico.
- Estandarizar y fortalecer la obligatoriedad de las inducciones en SST: Aunque se cuenta con inducción virtual para estudiantes en práctica, se presenta la oportunidad de formalizar su obligatoriedad, ampliar contenidos críticos y asegurar trazabilidad, evaluación y evidencia de cumplimiento para todas las partes interesadas.

RECOMENDACIONES PARA LA ALTA DIRECCIÓN PARA EL SIGUIENTE PERÍODO:

- Fortalecer el liderazgo visible y el compromiso gerencial en el SG-SST Mantener y reforzar el liderazgo activo de la Alta Dirección como eje fundamental para la sostenibilidad del sistema y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.
- Priorizar acciones focalizadas para reducir accidentalidad y ausentismo Implementar planes de intervención específicos en los programas con mayor accidentalidad y ausentismo (especialmente Buen Comienzo, Medicina y Veterinaria), con seguimiento periódico.
- Mejorar la articulación interdepartamental para el cierre de acciones correctivas Fortalecer la corresponsabilidad de áreas como Infraestructura, Desarrollo Físico, para garantizar la ejecución oportuna de las acciones correctivas y de mejora derivadas de inspecciones, auditorías y visitas de entes de control.
- Consolidar la gestión del riesgo psicosocial como prioridad estratégica Garantizar recursos y respaldo institucional para la ejecución de planes de intervención psicosocial, fortaleciendo acciones de prevención del estrés laboral, liderazgo saludable, comunicación efectiva y acompañamiento a colaboradores en riesgo medio y alto.
- Integrar la Seguridad y Salud en el Trabajo al componente académico Incluir de manera estructural contenidos o módulos de Seguridad y Salud en el Trabajo en los programas académicos del área de la salud, reforzando la formación preventiva desde el enfoque educativo.
- Formalizar la obligatoriedad de la inducción en SG-SST para estudiantes en práctica Establecer como requisito institucional obligatorio la inducción virtual en SG-SST y riesgo biológico para estudiantes en práctica, asegurando control, trazabilidad y evidencia de cumplimiento.
- Fortalecer el control del riesgo en centros de práctica externos Establecer mecanismos conjuntos con los centros de práctica para el seguimiento a los riesgos críticos, especialmente en movilidad, riesgo biológico y condiciones locativas, alineando desempeño académico con condiciones seguras.
- Cerrar brechas detectadas en ergonomía e infraestructura Priorizar inversiones para cerrar los casos identificados de insatisfacción ergonómica y condiciones locativas, reduciendo el riesgo musculoesquelético y mejorando la percepción de bienestar laboral.