SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGIA Y ESTUDIOS AMBIENTALES- IDEAM.

BOGOTÁ DC, OCTUBRE DE 2018

Tabla de contenido

INTRODUCCION *4*
1.1 Antecedentes *4*
1.2. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN *5*
1.3. OBJETIVOS DEL SGSST *6*
1.4. METAS *6*
1.5 DEFINICIONES *7*
1.6. ROLES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO *11*
1.6. Liderazgo y compromiso 14
1.7. Misión *15*
1.8. Visión *15*
1.9 Reseña Histórica *15*
1.10 OBJETIVOS MISIONALES 17
1.11. MAPA DE PROCESOS *21*
1.12. Organigrama *22*
1.13. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO *25*
1.14. DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD *35*
1.14.1. Trastornos 35
1.14.2. Programas de vigilancia epidemiológica de la salud 35
1.14.3. Programa de promoción y prevención 36
1.14.4. Evaluaciones médicas ocupacionales: 36
1.14.5. Profesiograma 36
1.14.6. Mediciones higiénicas 36
1.14.7. Adecuación del Puesto de Trabajo, Reubicación, Readaptación, Restricciones y Recomendaciones Médico Laborales *37*
1.14.8. Reubicación laboral o readaptación del puesto 37
1.14.9. Reintegro laboral 37
1.15. Comprensión de la organización y de su contexto 37
1.15.1. Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas: 37
1.15.2. Plan de bienestar social 37
1.15.3. Encuesta de clima laboral 38
1.16. AUSENTISMO Y MORBILIDAD *38*
1.16.1. Ausentismo Laboral 38
1.17. Medicina del trabajo, promoción y prevención de la SST 39
1.18. Historias Clínicas Ocupacionales 39
2. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 40
2.1. Componentes base del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo 40
2.2. PLANEAR *41*
2.2.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) *42*
2.2.2. El Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo *42*
2.2.3. Cumplimiento De Requisitos Legales *42*
2.2.4. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. *43*
2.2.5. Definición de los objetivos del SG-SST 43

2.2.6. Gestión de los Riesgos y Peligros 43
2.2.7. Plan de Trabajo Anual en SST 44
2.3. HACER 44
2.3.1. Programas de Control del Riesgo 48
2.3.2. Formación, Capacitaciones, sensibilizaciones y toma de conciencia 48
2.3.3. Comunicación 48
2.3.4. Comunicación interna 48
2.3.5. Forma de Contratación 48
2.3.5.1. Contratación Directa 49
2.3.5.2. Contratos Interadministrativos 49
2.3.5.3. Contratos Para El Desarrollo De Actividades Científicas Y Tecnológicas 49
2.3.5.4. Contratos De Prestación De Servicios Profesionales Y De Apoyo A La Gestión, O Para La Ejecución De Trabajos Artísticos Que Solo Pueden Encomendarse A Determinadas Personas 49
2.3.6. AFILIACIONES Y SISTEMA DE SEGURIDAD 49
2.3.6.1. Afiliación para colaboradores con contrato formal de prestación de servicios 49
2.3.6.2. Administradora de riesgos laborales ARL 50
2.3.6.3. Entidad promotora de salud EPS 50
2.3.6.4. Administradora de fondo de pensiones AFP 50
2.3.6.5. Definición de Recursos 50
2.3.6.6. Recursos financieros 50
2.3.6.7. Adquisiciones 50
2.4. VERIFICAR 50
2.4.1. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 51
2.4.1.1. Indicadores de Riesgos Laborales 52
2.4.2. Análisis de los indicadores 52
2.4.3. Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST 53
2.4.4. Revisión por la Alta Dirección 54
2.4.5. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales 54
2.4.6. Metodología del grupo investigador de incidentes y accidentes de trabajo 55
2.5. ACTUAR 56
2.5.1. Mejoramiento continuo 56
2.5.2. Acciones correctivas, preventivas y de mejora 57
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) 58
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 58

INTRODUCCION

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; de igual manera y el propósito del SG-SST, es la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos para la ejecución de las diversas actividades contratadas en el área de trabajo.

El manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tiene como propósito mejorar las condiciones de salud y seguridad en todos los trabajadores independiente de su vinculación laboral, este manual es un modelo que adelanta acciones para la evaluación permanente y el mejoramiento continuo, de modo que se logren reducir o evitar los accidentes y las enfermedades laborales.

1.1 ANTECEDENTES

Los programas de salud ocupacional son uno de los grandes logros de los trabajadores. En Colombia vienen implementándose formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó el Título III al particular. Progresivamente fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales -SGRP.

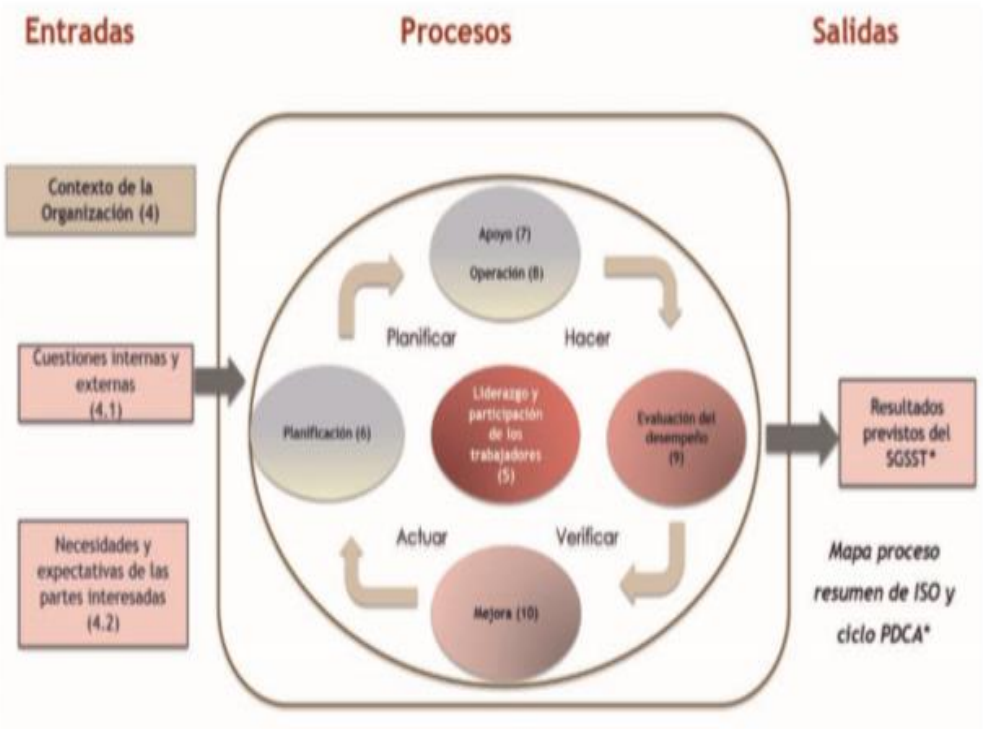
Para actualizar la normativa colombiana, se expidió la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo -SGSST. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar el SG-SST en todas las organizaciones.
Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

Implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: El nuevo modelo está relacionado coherente con la norma ILO-OSH, 2001, de la International Labour Organization (Organización Internacional del Trabajo -OIT). De ahí que el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo forme parte del Sistema de Gestión de la organización y esté inspirado en el ciclo PHVA; por eso se implementa como un proceso lógico por etapas, que permite el mejoramiento continuo y su objetivo es: anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Adicional a lo anterior, en el año 2018, se actualiza la Norma ISO 45001:2018, que es la primera norma internacional que determina los requisitos básicos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permite a las empresas desarrollarlo de forma integrada con los requisitos establecidos

en otras normas como la Norma ISO 9001 (certificación de los Sistemas de Gestión en Calidad) y la Norma ISO 14001 (certificación de Sistemas de Gestión Ambiental).
La Norma se ha desarrollado con objeto de ayudar a las organizaciones a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para los trabajadores, así como al resto de personas (proveedores, contratistas, vecinos, etc.) y, de este modo, contribuir en la prevención de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, además de la mejora de manera continua del desempeño de la seguridad y salud.

La Norma cuenta con la Estructura de Alto Nivel (HLS) de las normas ISO de sistemas de gestión, compatible con el modelo de mejora continua "PDCA" (las siglas PDCA son el acrónimo de las palabras inglesas: Plan, Do, Check, Act, equivalentes en español a Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Dicha estructura facilita la integración de diferentes normas de sistemas de gestión, proporcionando un marco común y facilitando, por tanto, la integración con las Normas ISO 9001 y 14001 (en su versión de 2015). De este modo, permite aumentar su valor añadido y facilitar su implementación.



Referencia: Relación entre el PHVA y el marco de referencia de la NTC ISO 45001:2018

1.2. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.

Efectuar las directrices de obligatorio cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de

2015 (y las demás que designe la autoridad competente), que serán acatadas y aplicadas por el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales Ideam, en todas sus dependencias y en todos los procesos, tanto estratégicos como misionales, apoyo y evaluación para los funcionarios públicos y contratistas independiente de su forma de contratación.
El Manual del SGSST establece los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, aplicables en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM; busca evitar que los accidentes e incidentes, por fallas en la prevención de riesgos, afecten el buen desempeño de la empresa; es decir, la producción o la prestación continua y eficiente de servicios, así como los estados financieros y la situación legal.
De igual manera este sistema no beneficia solamente al empleador, los trabajadores ven mejoradas sus condiciones laborales, en la medida en que pueden desempeñarse en ambientes de trabajo que protegen su integridad de la mano con la mejora continua del desempeño de la SST, el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.

1.3. OBJETIVOS DEL SGSST

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tiene como objetivos principales:

1. Designar los recursos humanos, económicos y logísticos, necesarios para la ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo
2. Identificar los peligros inherentes al trabajo, evaluando y valorando los riesgos, con el fin de generar los respectivos controles.
3. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el instituto.
4. Controlar la ocurrencia de incidentes, accidentes laborales, lesiones y enfermedades laborales o daños en la salud, con la protección de la integridad física y mental, promocionando la calidad de vida de los funcionarios y contratistas
5. Promover la participación de todos los funcionarios en la prevención y control de los riesgos y peligros
6. Sensibilizar a los funcionarios en temas de seguridad y salud en el trabajo.
7. Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la Institución

1.4. METAS

a.- Se realizará medición de indicadores de resultado, de accidentalidad, ausentismo por enfermedad común y laboral.
b.- Se identificarán los peligros y se valorarán los riesgos presentes en el instituto, estableciendo un plan de trabajo y se medirá su cumplimiento.
c.- Se diseñará y ejecutará un plan de capacitación en temas de SST involucrando a todas las partes interesadas y se medirá la cobertura del mismo.

1.5 DEFINICIONES

1. Acción correctiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad o un incidente y prevenir que vuelva a ocurrir

2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

4. Accidente de trabajo: Según la Ley 1562 de 2012, Artículo 3: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también, accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

5. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

6. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

7. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una organización al más alto nivel.

8. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

9. **Auditoria:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener las evidencias de auditoria y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoria.

10. Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

11. Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

12. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

a. **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
b. **Hacer**: Implementación de las medidas planificadas.
c. **Verificar**: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
d. **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

13. Competencia: Capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar los resultados previstos.

14. Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

15. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:
a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y;
d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

16. Conformidad: Cumplimiento de un requisito

17. Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

18. Desempeño: Resultado medible

19. **Desempeño de la seguridad y salud en el trabajo**: Desempeño relacionado con la eficacia de la prevención de lesiones y deterioro de la salud para los trabajadores y de la provisión de lugares de trabajo seguros y saludables.

20. Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

21. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

22. Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

23. Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

24. Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

25. Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

26. Incidente: Según la Resolución 1401 de 2007: «Suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos >>
Suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud.

27. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

28. Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

29. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

30. Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

31. Información documentada: Información que una organización tiene que controlar y mantener, y el medio que la contiene.

32. Lesión y deterioro de la salud: Efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona

33. Lugar de trabajo: Lugar bajo el control de la organización, donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo.

34. Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

35. Medición: Proceso para determinar un valor.

36. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

37. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

38. NTC ISO 45001:2018: Es la primera norma internacional que determina los requisitos básicos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, El principal objetivo de esta norma es proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, prevenir las lesiones y el deterioro a la salud y mejorar el desempeño en seguridad y salud en el trabajo; todo esto teniendo como eje central al trabajador.

39. Parte interesada: Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad

40. Participación: Acción y efecto de involucrar en la toma de decisiones

41. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

42. Política de seguridad y salud en el trabajo: Política para prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y para proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.

43. Proceso: Conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan, que transforma las entradas en salidas

44. Procedimiento: Forma especificada de llevar a cabo una actividad o un proceso

45. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

46. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

47. Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

48. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

49. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

50. Requisitos legales y otros requisitos: Requisitos legales que una organización tiene que cumplir y otros requisitos que una organización tiene que cumplir o que elige cumplir.

51. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

52. Seguimiento: Determinación del estado de un sistema, un proceso o una actividad.

53. Sistema de gestión: Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.

54. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: sistema de gestión o parte de un sistema de gestión utilizado para alcanzar la política de la SST.

55. Trabajador: Persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo control de la organización.

56. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

57. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

1.6. ROLES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes dentro del sistema de gestión de la SST se asignen y comuniquen a todos los niveles dentro de la organización, y se

mantengan como información documentada. Los trabajadores en cada nivel de la organización deben asumir la responsabilidad de aquellos aspectos del sistema de gestión de la SST sobre los que tengan control[1].

Razón por la cual el instituto de meteorología, hidrología y estudios ambientales IDEAM, apoyado en su equipo, asigna las responsabilidades especificas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización:

Roles	Responsabilidades
Comité de Convivencia	1- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. 2- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada 3- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. 4- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. 5- Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos 6- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 7- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
COPASST / Vigía	1- El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año 2- Comité. Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo de participar y conocer de los cambios generados en la gestión documental 3- Participar en la planificación de las auditorías internas del sistema de gestión con la alta dirección 4- Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores. 5- Analizar las causas de accidentes y enfermedades 6- Visitar periódicamente las instalaciones. 7- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.

[1] Tomado de la NTC- ISO 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Numeral 5.3. Roles, responsabilidades y autoridades en la organización

	8- Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsable de SGSST	1- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. 2- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST. 3- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST. 4- Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención 5- Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento. 6- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. 7- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. 8- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. 9- Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. 10- Implementación y seguimiento del SG-SST. 11- Vigilar la implementación, mantenimiento y mejora del SG-SST 12- Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de normas legales vigentes y/o internas relacionadas con el SG-SST
Trabajadores (funcionarios y contratistas)	1- Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2- Procurar el cuidado integral de su salud. 3- Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud. 4- Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa. 5- Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa. 6- Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato. 7- Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente. 8- Vigilar la implementación, mantenimiento y mejora del SG-SST. 9- Revisar los proyectos para asignación de recursos para el funcionamiento del SG-SST. 10- Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de normas legales vigentes

Jefes de Oficina y/o Coordinadores de Área	1. Participar en la actualización de la Identificación se Peligros, Evaluación Y Valoración de los Riesgos de Seguridad Y Salud en el Trabajo. 2. Participar en la construcción y ejecución de planes de acción 3. Promover la comprensión de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo en los funcionarios.
Empleador- Alta gerencia- Representante legal- Director general.	1. Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la empresa 2. Asignar, documentar y comunicar las Responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección. 3. Hacer la revisión de la Rendición de Cuentas al interior de la organización. 4. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que el Encargado del SG-SST y el COPASST pueda cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. 5. Gestionar la implementación y el desarrollo de actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente. 6. Desarrollar mecanismos de comunicación eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario COPASST, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. 7. Garantizar la disponibilidad de personal responsable del área de SST, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo. 8. Gestionar la Integración de los aspectos de SST, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Tabla 1. Descripción de roles y responsabilidades en el SGSST

1.6. Liderazgo y compromiso: La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

a. Asumiendo la total responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajo seguros y saludables

b. Asegurándose de que establezcan la política SST y los objetivos relacionados de la SST y sean compatibles con la dirección estratégica de la organización
c. Asegurándose de la integración de los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de negocio de la organización
d. Asegurándose de que los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST estén disponibles,
e. Comunicando la importancia de una gestión de la SST eficaz y conforme con los requisitos del SST
f. Asegurándose de que el sistema de gestión de la SST alcance los resultados previstos
g. Dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la SST
h. Asegurando y promoviendo la mejora continua
i. Apoyando otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad
j. Desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de la SST
k. Protegiendo a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades
l. Asegurándose de que la organización establezca e implemente procesos para la consulta y la participación de los trabajadores
m. Apoyando el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud

1.7. MISIÓN

El IDEAM es una institución pública de apoyo técnico y científico al Sistema Nacional Ambiental, que genera conocimiento, produce información confiable, consistente y oportuna, sobre el estado y las dinámicas de los recursos naturales y del medio ambiente, que facilite la definición y ajustes de las políticas ambientales y la toma de decisiones por parte de los sectores público, privado y la ciudadanía en general.

1.8. VISIÓN

“En el año 2026 el IDEAM será el Instituto modelo por excelencia, reconocido nacional e internacionalmente como la Entidad que genera y suministra información hidrológica, meteorológica y ambiental para la definición de políticas públicas y toma de decisiones relacionadas con el desarrollo sostenible y la prevención de los efectos de cambio climático.”

1.9 RESEÑA HISTÓRICA

Para dar apoyo técnico-científico a los organismos que forman el Sistema Nacional Ambiental (SINA), la Ley 99/ creó el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) como establecimiento público adscrito al Ministerio del Medio Ambiente. Inició sus labores el 1° de marzo de 1995 integrando algunas de las funciones del HIMAT (Instituto Colombiano de Hidrología, Meteorología y Adecuación de Tierras), de Ingeominas (Instituto de Investigaciones en Geociencias, Minería y Química), del Instituto Geográfico Agustín Codazzi y del Inderena (Instituto Nacional de los Recursos Naturales y del Ambiente).

El IDEAM fue creado bajo la ley 99 de 1993, se organizó y estableció a través del decreto 1277 de 1994 y se adoptaron los estatutos bajo el decreto 2241 de 1995.1

Descripción de la empresa Razón social:	Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM
Nit:	830.000.602-5
Dirección principal	Calle 25d No. 96B-70
Teléfono	3527160
Administradora de riesgos laborales ARL	ARL Positiva
Actividad Económica	**7512 01:** Entidad dedicadas a actividades ejecutivas de la administración pública en general incluye ministerios, órganos, organismos y dependencias administrativas en los niveles central, regional y local (sedes administrativas) **7310 02:** Entidad o entidades dedicadas a la investigación y desarrollo experimental en el campo de las ciencias naturales y la ingeniería incluye laboratorios de hidrología y/o meteorología y los centros de investigación científica básica (áreas misionales) **2899 02:** Entidad dedicadas a la fabricación de otros productos elaborados de metal no incluye la fabricación de agujas, alfileres, horquillas y similares, envases para extintores de incendio, trabajos en grabado en cobre y/o otros metales, talleres de ornamentación de hierro, talleres mecánicos de herrerías, fabricación de artículos metálicos, fabricación de espuelas, frenos y similares, las latonerías, cobrerias (sede Puente Aranda) **6021 01:** Entidad dedicada al transporte urbano colectivo regular de pasajeros (conductores) **6333 01:** Entidad dedicada a actividades de aeropuertos incluye solamente a entidades dedicadas a los servicios prestados como técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, técnicos aeronáuticos con funciones de radio operadores (Grupo de Meteorología Aeronáutica)

Tabla 2. Descripción general del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales
Fuente: http://www.ideam.gov.co/web/entidad/acerca-entidad

Actividades Economicas

Riesgo	Codigo Actividad	Actividad Economica
RIESGO 1	1751201	EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES EJECUTIVAS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN GENERAL INCLUYE MINISTERIOS, ORGANOS, ORGANISMOS Y DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LOS NIVELES CENTRAL, REGIONAL Y LOCAL.
RIESGO 2	2731002	EMPRESAS O ENTIDADES DEDICADAS A LA INVESTIGACION Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN EL CAMPO DE LAS CIENCIAS NATURALES Y LA INGENIERIA INCLUYE LABORATORIOS DE HIDROLOGIA Y/O METEREOLOGIA Y LOS CENTROS DE INVESTIGACION CIENTIFICA BASICA
RIESGO 3	3209902	EMPRESAS DEDICADAS A LA FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL NCP INCLUYE LA FABRICACION DE AGUJAS, ALFILERES, HORQUILLAS Y SIMILARES, ENVASES PARA EXTINTORES DE INCENDIO, TRABAJOS EN GRABADO EN COBRE Y/O OTROS METALES, TALLERES DE ORNAMENTACION DE HIERRO, TALLERES MECANICOS DE HERRERIAS, FABRICACION DE ARTICULOS METALICOS, FABRICACION DE ESPUELAS, FRENOS Y SIMILARES, LAS LATONERIAS, COBRERERIAS
RIESGO 4	4602101	EMPRESAS DEDICADAS AL TRANSPORTE URBANO COLECTIVO REGULAR DE PASAJEROS
RIESGO 5	5633301	EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE AEROPUERTOS INCLUYE SOLAMENTE A EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS PRESTADOS COMO TECNICOS AERONAUTICOS CON FUNCIONES DE CONTROLADORES DE TRANSITO AEREO, TECNICOS AERONAUTICOS CON FUNCIONES DE RADIO OPERADORES.

Tabla 2. *Clasificación de actividades económicas y del riesgo presentado en el IDEAM*
Fuente: web.positivaenlinea.gov.co- actividad económica del IDEAM

1.10 OBJETIVOS MISIONALES

Generación y recopilación de datos
Incluye, por una parte, el dato primario generado por la red hidrometeorológica, así como la recolección de datos ambientales procedente de otros actores institucionales relacionados con diferentes aspectos biofísicos, la contaminación y degradación de los recursos naturales.

Generación de conocimiento sobre el comportamiento de las variables ambientales.
A partir del conocimiento del comportamiento de las variables ambientales se pueden producir modelos que el IDEAM utiliza en su investigación aplicada y para la toma de decisiones del MAVDT y el SINA.

Generación de conocimiento para pronósticos y alertas.
El último objetivo misional se concreta en prestar el servicio de pronósticos, predicciones climáticas y alertas de eventos naturales que puedan tener impacto socioeconómico en el desarrollo normal de las actividades de la población colombiana o de los sectores productivos.

Estructuración de la información
Los datos se ordenan, verifican y analizan en forma estructurada, de tal manera que puedan ser utilizados por los diferentes usuarios: SINA, instancias gubernamentales, sectores de la producción, centros de investigación; esa información estructurada es uno de los insumos principales del Sistema de Información Ambiental de Colombia-SIAC12 y del Informe Anual del Estado de los Recursos Naturales.

Generación de conocimiento sobre las relaciones sociedad – naturaleza.
Generación de conocimiento sobre las relaciones sociedad – naturaleza dentro de la orientación del desarrollo sostenible, con el apoyo técnico científico que el IDEAM brinda al SINA y en específico al MAVDT, en especial en: - Clasificación y zonificación del uso del territorio nacional para los fines de planificación y ordenamiento

del territorio. - Orientación del manejo y aprovechamiento de los recursos biofísicos de la Nación. - Apoyo a las políticas del control de la contaminación y la degradación.

Sedes del Instituto de Hidrología, meteorología y estudios ambientales

No	Sede	Dirección	Teléfono	Ciudad
1	Sede Principal	Calle 25D # 96B-70	3527160	Bogotá DC
2	Sede Puente Aranda Laboratorio, Instrumentación, Metalmecánica, Automatización y Almacén	Calle 12 # 42B-44	2681070	Bogotá DC
3	Área operativa No.01	Circular 4 No.71 - 56	4161647	Medellín
4	Área operativa No.02	Calle 68 No.54 – 82	3499341-3208412354-3208412360	Barranquilla
5	Área operativa No.03	Calle 34 No.41 – 31	6628032	Villavicencio
6	Área operativa No.04	Calle 3 No. 8 – 40	8716830 - 872 10 80 - 320 840 3536 - 320 841 1069	Neiva
7	Área operativa No.05	Calle 24A • 2-54 Barrio El Prado	4306766-3208411088-308411079	Santa Marta
8	Área operativa No.06	Km.1. Vía Pantano de Vargas	7638011	Duitama
9	Área operativa No.07	Cra. 36 No.18 – 148	7313659	Pasto
10	Área operativa No.08	Av. Quebrada Seca No.30-12	6321934- 6349608-6349607-3208411117-320 8411126	Bucaramanga
11	Área operativa No.09	Calle 38 Norte No.3 HN – 09	6654352- 6656058-6544636	Cali

12	Área operativa No.10	Cra. 6 No. 46 – 71	2654990	Ibagué
13	Área operativa No. 11	Calle 25D # 96B-70	3527160	Bogotá DC

Tabla 3. Sedes del IDEAM, a nivel nacional

Nota: Además de lo anterior, el IDEAM cuenta con oficinas de Meteorología aeronáutica en 27 ciudades del país a continuación citadas:

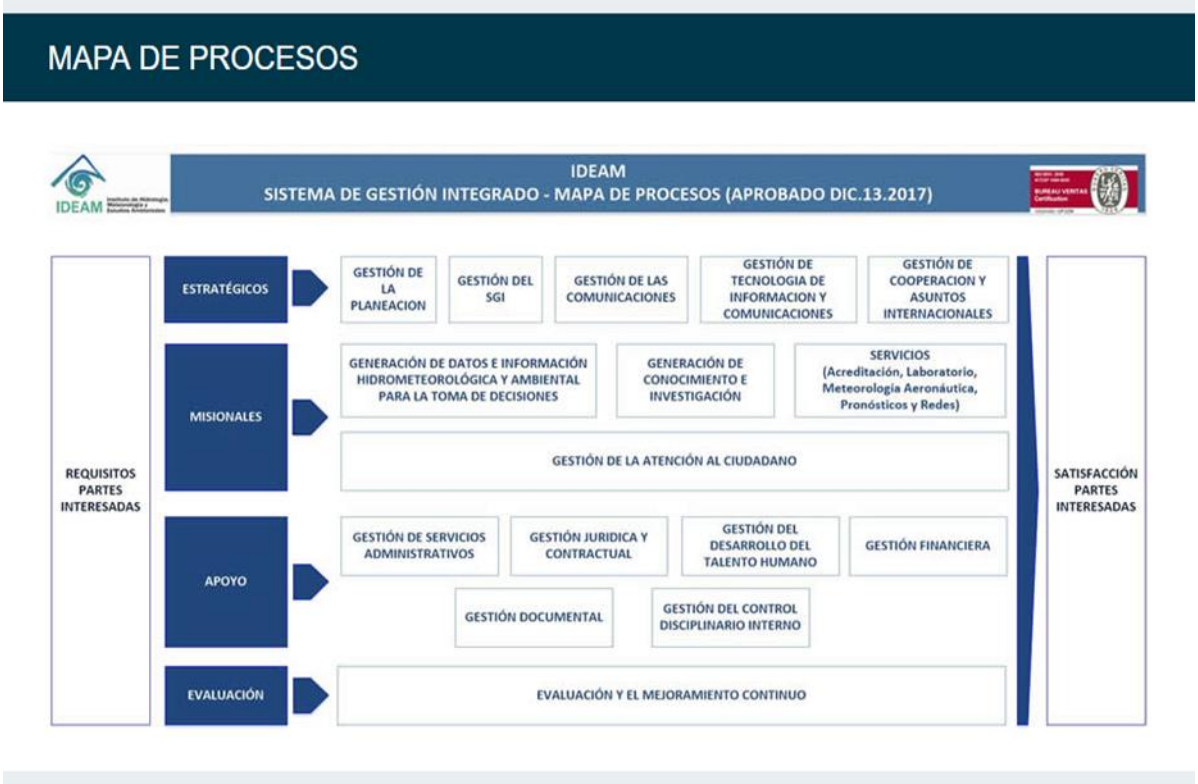
N°	UBICACIÓN	CIUDAD	DEPARTAMENTO
1	Aeropuerto Alfonzo Aragón	Cali	Valle
2	Aeropuerto Alfonzo López	Valledupar	Cesar
3	Aeropuerto Almirante Padilla	Riohacha	Guajira
4	Aeropuerto Antonio Nariño	Pasto	Nariño
5	Aeropuerto Benito Salas	Neiva	Huila
6	Aeropuerto Camilo Daza	Cúcuta	Santander
7	Aeropuerto El Caraño	Quibdó	Choco
8	Aeropuerto El Dorado	Bogotá	Bogotá
9	Aeropuerto El Edén	Armenia	Quindío
10	Aeropuerto El Embrujo	San Andrés	San Andrés
11	Aeropuerto Ernesto Cortissoz	Barranquilla	Atlántico
12	Aeropuerto German Olano	Puerto Carreño	Vichada
13	Aeropuerto José María Córdoba	Rionegro	Antioquia
14	Aeropuerto Los Cedros	Apartado	Antioquia
15	Aeropuerto Los Garzones	Montería	Atlántico
16	Aeropuerto Matecaña	Pereira	Valle
17	Aeropuerto Olaya Herrera	Medellín	Antioquia
18	Aeropuerto Palonegro	Lebrija	Santander
19	Aeropuerto Perales	Ibagué	Tolima
20	Aeropuerto Rafael Núñez	Cartagena	Bolívar
21	Aeropuerto Rojas Pinilla	San Andrés	San Andrés
22	Aeropuerto San Luis	Ipiales	Nariño
23	Aeropuerto Santiago Pérez	Arauca	Arauca
24	Aeropuerto Simón Bolívar	Santa Marta	Magdalena
25	Aeropuerto Vanguardia	Villavicencio	Meta
26	Aeropuerto Vásquez Cobo	Leticia	Amazonas
27	Aeropuerto Yarigüies	Barrancabermeja	Santander

Tabla 4. Sedes en los aeropuertos de Colombia

Descripción del proceso productivo o de prestación del servicio

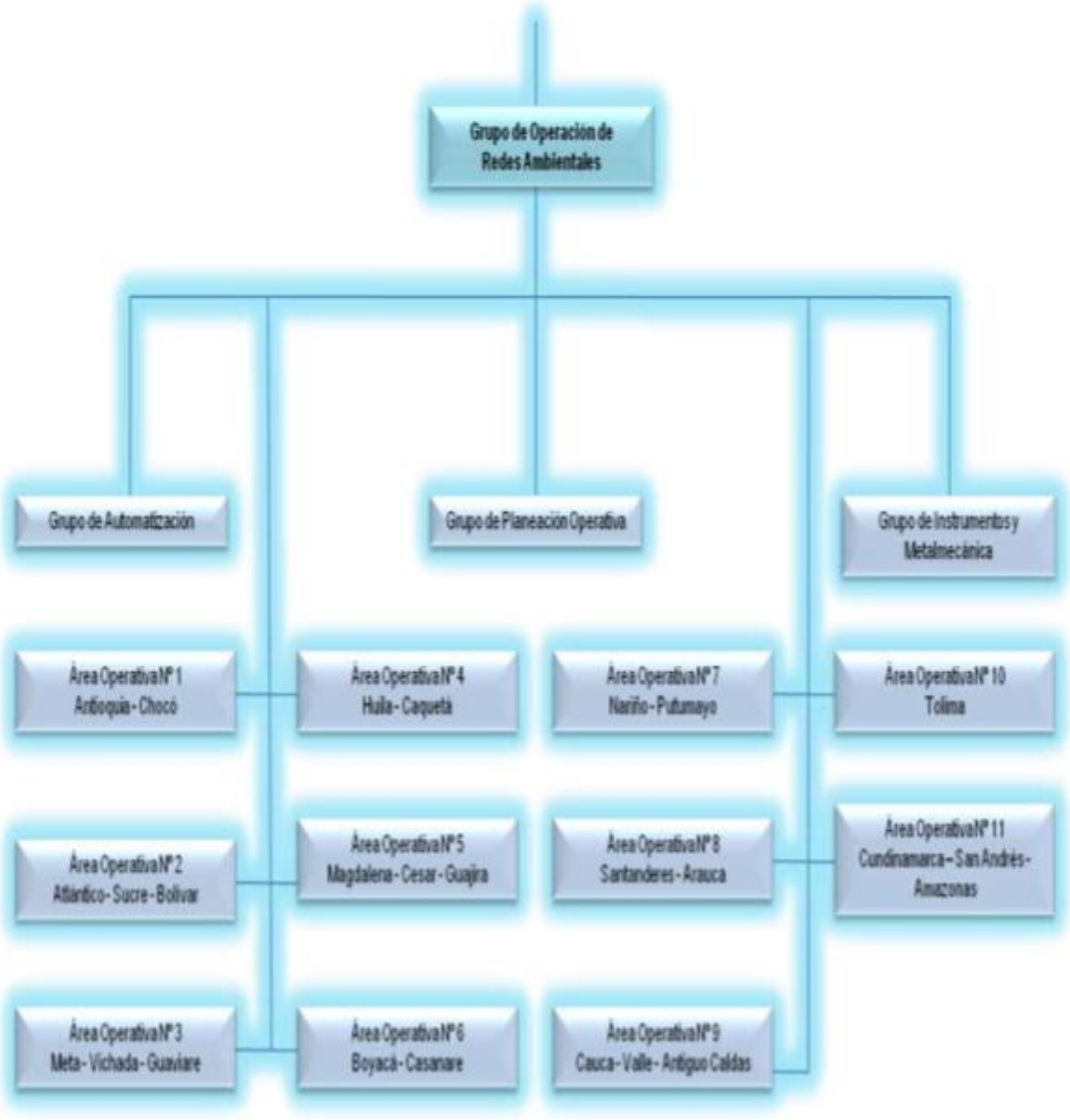
- Suministrar los conocimientos, los datos y la información ambiental que requieren el Ministerio del Medio Ambiente y demás entidades del Sistema Nacional Ambiental -SINA-.
- Realizar el levantamiento y manejo de la información científica y técnica sobre los ecosistemas que forman parte del patrimonio ambiental del país.
- Establecer las bases técnicas para clasificar y zonificar el uso del territorio nacional para los fines de la planificación y el ordenamiento ambiental del territorio.
- Obtener, almacenar, analizar, estudiar, procesar y divulgar la información básica sobre hidrología, hidrogeología, meteorología, geografía básica sobre aspectos biofísicos, geomorfología, suelos y cobertura vegetal para el manejo y aprovechamiento de los recursos biofísicos de la Nación, en especial las que en estos aspectos, con anterioridad a la Ley 99 de 1993 venían desempeñando el Instituto Colombiano de Hidrología, Meteorología y Adecuación de Tierras - HIMAT-; el Instituto de Investigaciones en Geociencias, Minería y Química - INGEOMINAS-; y la Subdirección de Geografía del Instituto Geográfico Agustín Codazzi -IGAC-.
- Establecer y poner en funcionamiento las infraestructuras oceanográficas, mareográficas, meteorológicas e hidrológicas nacionales para proveer informaciones, predicciones, avisos y servicios de asesoramiento a la comunidad.
- Efectuar el seguimiento de los recursos biofísicos de la Nación especialmente en lo referente a su contaminación y degradación, necesarios para la toma de decisiones de las autoridades ambientales.
- Realizar estudios e investigaciones sobre recursos naturales, en especial la relacionada con recursos forestales y conservación de suelos, y demás actividades que con anterioridad a la Ley 99 de 1993 venían desempeñando las Subgerencias de Bosques y Desarrollo del Instituto Nacional de los Recursos Naturales y del Ambiente -INDERENA-
- Realizar los estudios e investigaciones sobre hidrología y meteorología que con anterioridad a la Ley 99 de 1993 venía desempeñando el HIMAT.
- Realizar los estudios e investigaciones ambientales que permitan conocer los efectos del desarrollo socioeconómico sobre la naturaleza, sus procesos, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y proponer indicadores ambientales.
- Acopiar, almacenar, procesar, analizar y difundir datos y allegar o producir la información y los conocimientos necesarios para realizar el seguimiento de la interacción de los procesos sociales, económicos y naturales y proponer alternativas tecnológicas, sistemas y modelos de desarrollo sostenible.
- Dirigir y coordinar el Sistema de Información Ambiental y operarlo en colaboración con las entidades científicas vinculadas al Ministerio del Medio Ambiente, con las Corporaciones y demás entidades del SINA. - Prestar el servicio de información en las áreas de su competencia a los usuarios que la requieran."

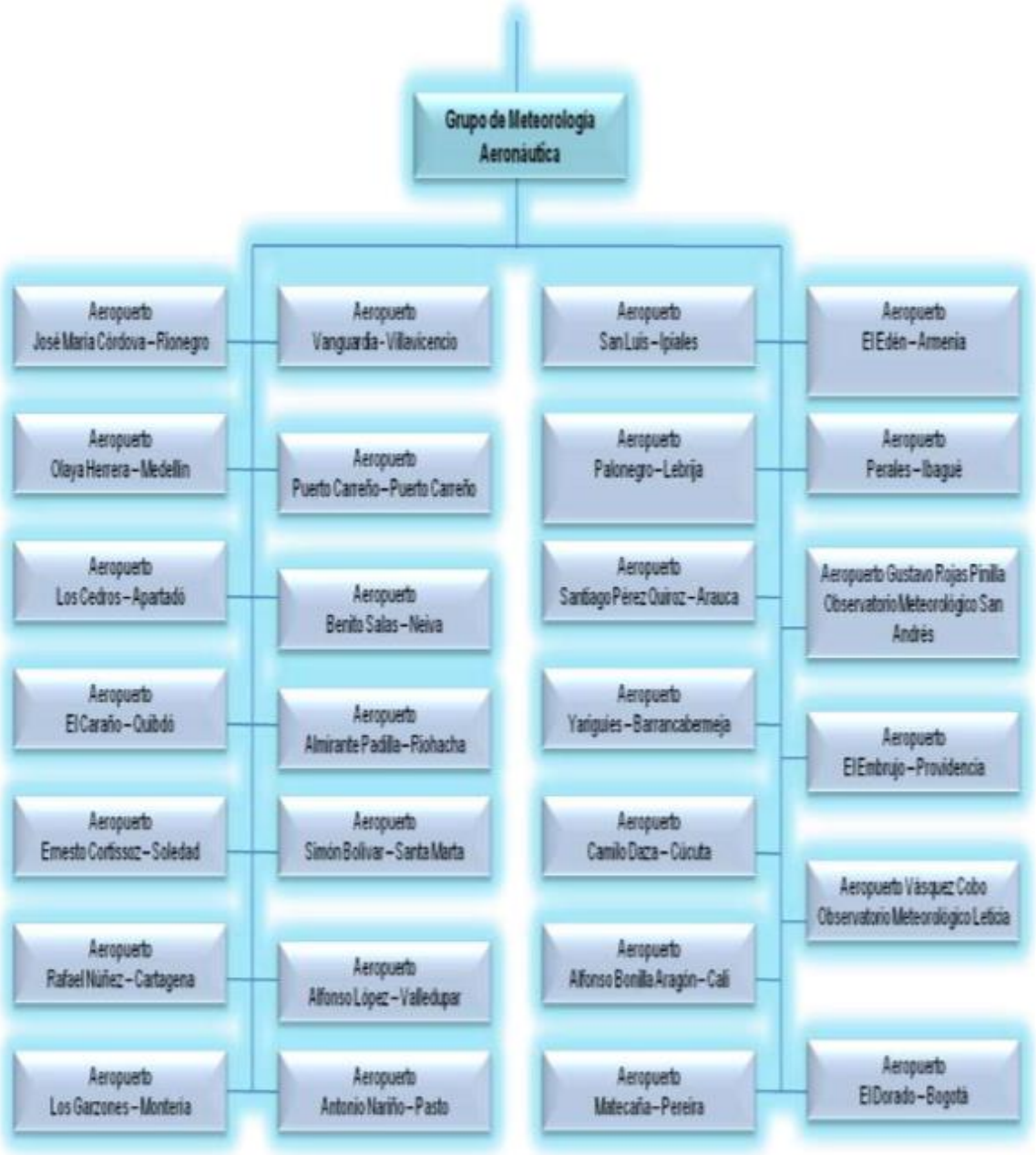
1.11. MAPA DE PROCESOS



Fuente: Sistema de Gestión Integrado- mapa de procesos; para consulta http://sgi.ideam.gov.co/mapa-de-procesos El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; se encuentra inmerso en el proceso Estratégico; Gestión del SGI.
Información tomada de: http://www.ideam.gov.co/web/entidad/acerca-entidad

1.12. ORGANIGRAMA


Grupo de Operación de Redes Ambientales
Grupo de Automatización
Grupo de Planeación Operativa
Grupo de Instrumentos y Metalmecánica
Área Operativa Nº 1 Antioquia - Chocó
Área Operativa Nº 4 Huila - Caquetá
Área Operativa Nº 7 Nariño - Putumayo
Área Operativa Nº 10 Tolima
Área Operativa Nº 2 Atlántico - Sucre - Bolívar
Área Operativa Nº 5 Magdalena - Cesar - Guajira
Área Operativa Nº 8 Santanderes - Arauca
Área Operativa Nº 11 Cundinamarca - San Andrés - Amazonas
Área Operativa Nº 3 Meta - Vichada - Guaviare
Área Operativa Nº 6 Boyacá - Casanare
Área Operativa Nº 9 Cauca - Valle - Antiguo Caldas



Tomado de: Intranet y archivo entregado en el grupo de desarrollo del talento humano

1.13. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

El perfil sociodemográfico nos indica las características socioculturales de la población del Instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales IDEAM, describe los estilos de vida y de trabajo de las personas que allí laboran arrojándonos el personal que puede ser más vulnerable a diversos factores de riesgo y de esta manera coordinar las acciones que pueden minimizar o corregir de la mano con el área de talento humano, el bienestar del personal ante los riesgos expuestos.

Con base a la recolección de datos en el personal del instituto se analizará:

- La distribución de funcionarios, contratistas en las dependencias, áreas o grupos de trabajo.
- Edad- grupo de escolaridad- ingresos- ocupación- áreas y/o dependencias de trabajo.
- Relación de la edad en Desordenes Musculo Esqueléticos-DME

Funcionarios: Con base a la base de datos de los funcionarios de planta se analiza la distribución del personal con relación al centro de trabajo y el grupo al cual pertenecen en el Instituto.

Distribución del número de funcionarios por centro de trabajo

Áreas-Oficinas-Grupos	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Dirección general	3	6	9
Oficina Asesora de Planeación	3	1	4
Oficina Asesora jurídica	2	0	2
Oficina de control interno	0	2	2
Oficina Asesora Informática	14	2	16
Oficina del servicio de pronósticos y alertas	7	2	9
Secretaria general	23	36	59
Subdirección de ecosistemas	5	11	16
Subdirección de estudios ambientales	8	12	20
Subdirección de meteorología	3	2	5
Grupo modelamiento numérico del tiempo y clima	0	1	1
Grupo de gestión de datos y red meteorológica	3	2	5
Grupo de meteorológica y agrometeorología	1	3	4
Grupo de Meteorología Aeronáutica a nivel nacional***	96	10	106
Subdirección hidrología	2	3	5
Grupo de Instrumentación y metalmecánica sede Puente Aranda	4	0	4
Laboratorio de calidad ambiental sede Puente Aranda	3	7	10
Grupo de automatización	6	0	6
Grupo de modelación y pronósticos hidrológicos	3	1	4
Grupo de monitoreo Hidrológico	3	1	4
Grupo de planeación operativa	4	1	5
Grupo de evaluación hidrológica	0	1	1
Área Operativa No.01	7	4	11
Área Operativa No.02	11	0	11

Área Operativa No.03	8	3	11
Área Operativa No.04	10	1	11
Área Operativa No.05	9	2	11
Área Operativa No.06	7	1	8
Área Operativa No.07	6	4	10
Área Operativa No.08	8	4	12
Área Operativa No.09	6	4	10
Área Operativa No.10	7	3	10
Área Operativa No.11	6	2	8
Total de funcionarios	278	132	410

Tabla 5. Relación sociodemográfica del personal según las sedes del instituto. Agosto 2018
Fuente: Elaboración propia

Nota *** El grupo de meteorología aeronáutica, se efectúa el perfil sociodemográfico más detallado, debido a que el personal se encuentra en turnos la jornada laboral en los aeropuertos a nivel nacional.

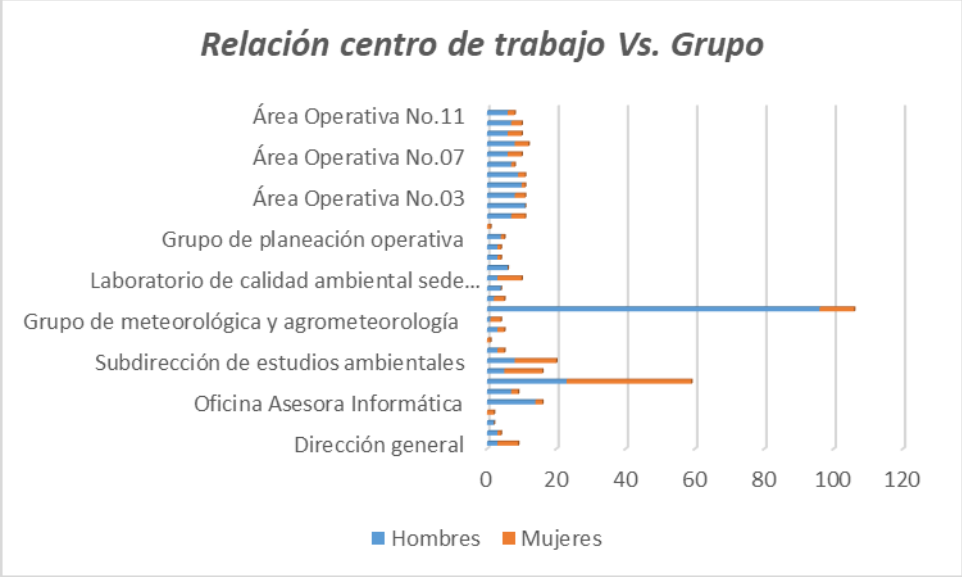


Gráfico: Ubicación de Funcionarios y su distribución de genero por grupo en el centro de trabajo- Agosto 2018
Fuente: Elaboración propia

Análisis
Con base a la tabla y a la gráfica se puede observar que la población del IDEAM, está representada en un 67.8% por el género masculino, mientras que el 32.2% corresponde al género femenino.
El área que más funcionarios tiene es la subdirección de meteorología en el grupo de meteorología aeronáutica a nivel nacional.

GRUPO DE METEOROLOGÍA AERONÁUTICA

Las dinámicas sociodemográficas buscan proporcionar un conocimiento de la demografía de un grupo humano específico, en este caso el grupo de meteorología aeronáutica del Instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales IDEAM; a partir de la comprensión de cómo las dinámicas sociales lo influencian de manera directa y determinante. Para esto se caracteriza y analiza las condiciones de vida de la población en relación de las variables de cargo, edad, género y escolaridad presente en el año 2018.

VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

Descripción De La Muestra: Con base a la recopilación de la información en donde se tiene en cuenta las variables sociodemográficas para el grupo de meteorología aeronáutica; se tiene una muestra de 106 funcionarios los cuales laboran en los diferentes aeropuertos a nivel nacional.

Denominación del cargo: Dentro de los cargos que predominan en el grupo de meteorología aeronáutica se encuentra el observador de superficie con un 69% en referencia con el cargo de secretario ejecutivo que se encuentra con un 0.94% de la población analizada.

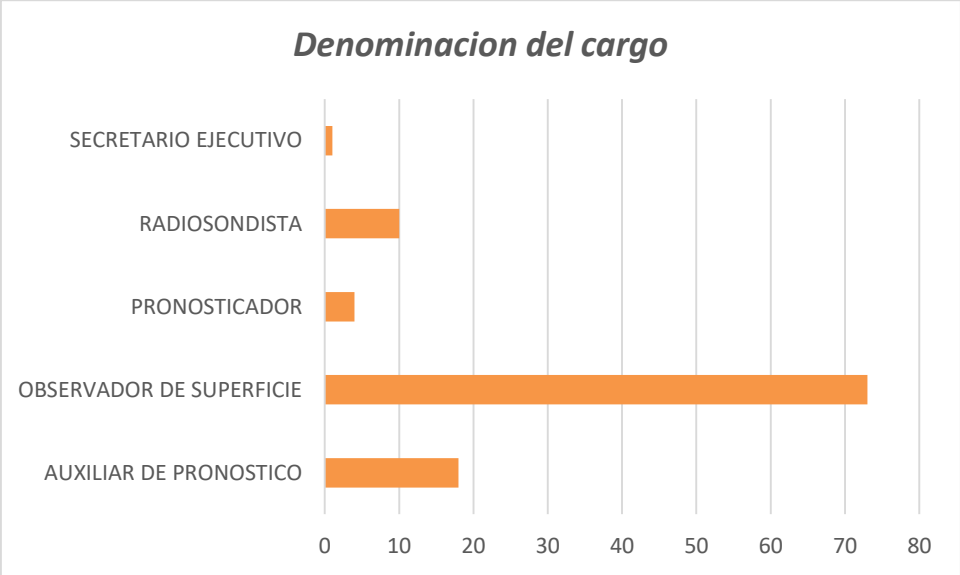


Gráfico 1. Denominación de los cargos presentes en el grupo de meteorología aeronáutica
Fuente: Base de datos Subdirección meteorología aeronáutica IDEAM- 2018

Nivel del Cargo: Dentro de la actividad y la denominación del cargo, el 99% es de nivel técnico.

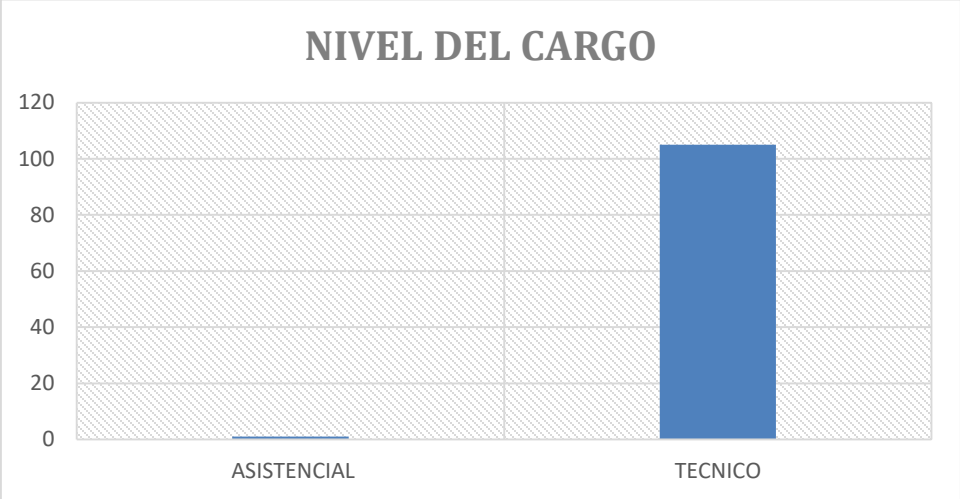


Gráfico 2. Relación del nivel del cargo en el grupo de meteorología aeronáutica
Fuente: Base de datos Subdirección meteorología aeronáutica IDEAM- 2018

Tipo De Servidor: El tipo de servidor presente en el grupo de meteorología aeronáutica está representado por ser de carrera administrativa con el 91% y en relación con los funcionarios provisionales de 9.4%

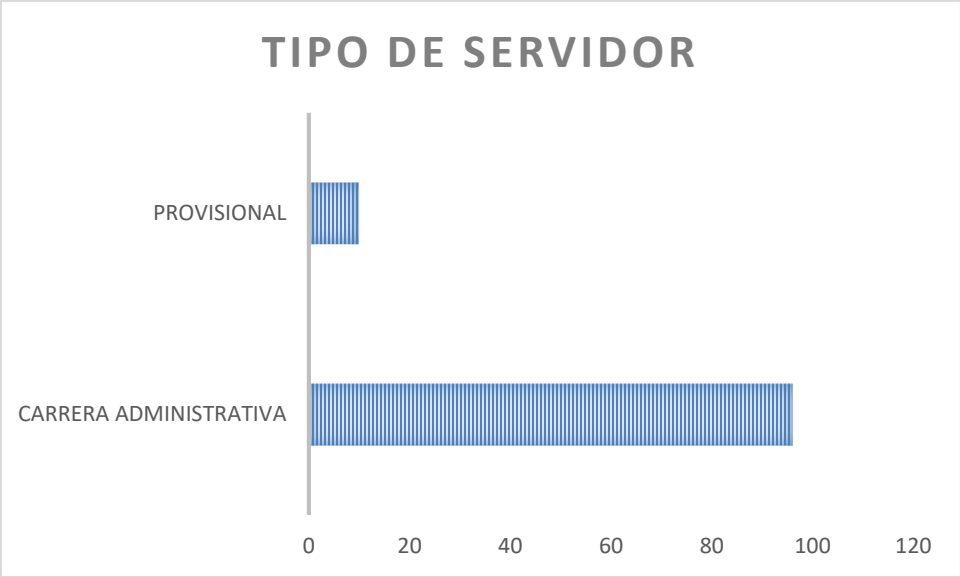


Grafico 3. Relación de género en el grupo de meteorología aeronáutica
Fuente: Base de datos Subdirección meteorología aeronáutica IDEAM- 2018

Género: La distribución por sexo de los funcionarios que laboran en el grupo de meteorología aeronáutica se encuentra durante el año 2018 ya cercana a la proporcionalidad de 87% de hombres por 13% de mujeres. En donde podemos observar que el género del grupo se ve referenciado en su mayoría por hombres.

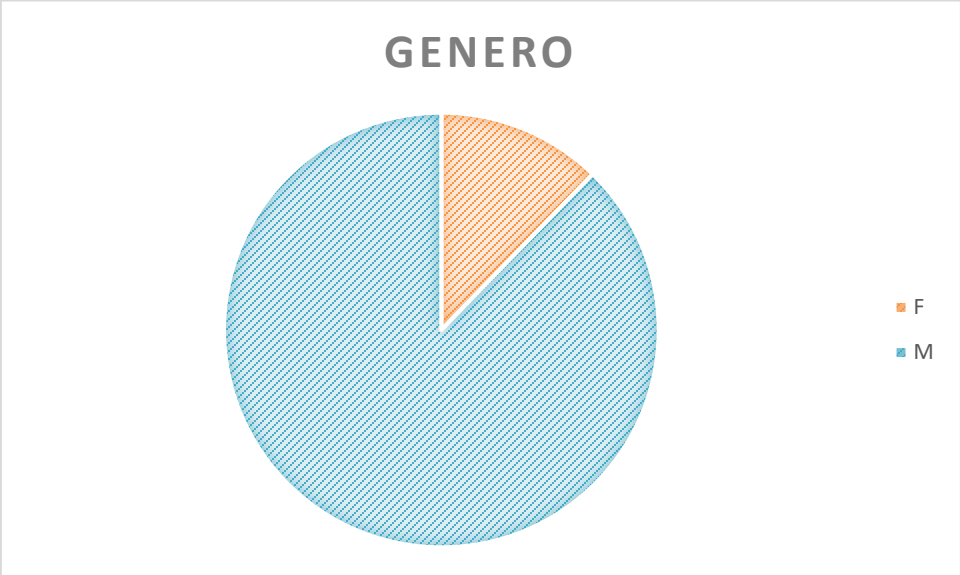


Grafico 4. Relación de género en el grupo de meteorología aeronáutica
Fuente: Base de datos Subdirección meteorología aeronáutica IDEAM- 2018

Edad: la concentración de una mayoría de los funcionarios del grupo de meteorología aeronáutica se encuentra comprendida entre los 53 y los 60 años con un 31% de la población, mientras que con edades inferiores a los 31 años se encuentra en el 4% de la misma; cabe señalar que el pico de los 45 a los 53 años se encuentra en el 27% de la población.

En conclusión, la tendencia hacia la que se apunta en los últimos años es un incremento de la edad adulta reduciéndose la presencia del segmento de jóvenes en edad.

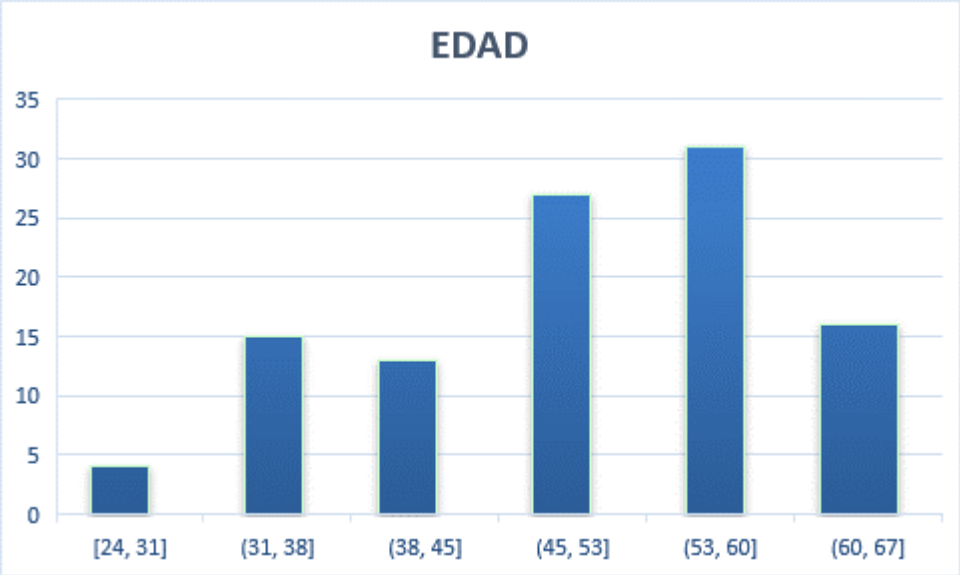
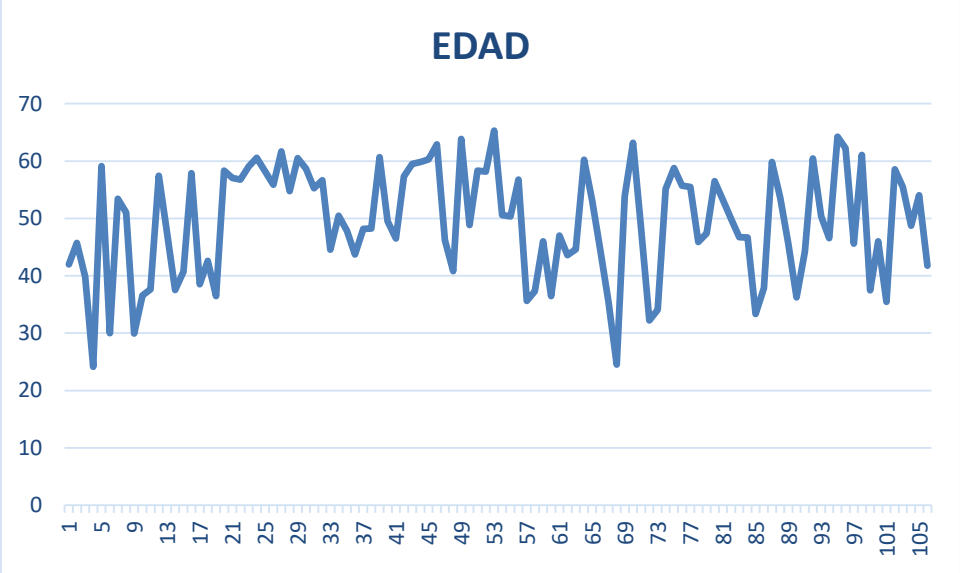
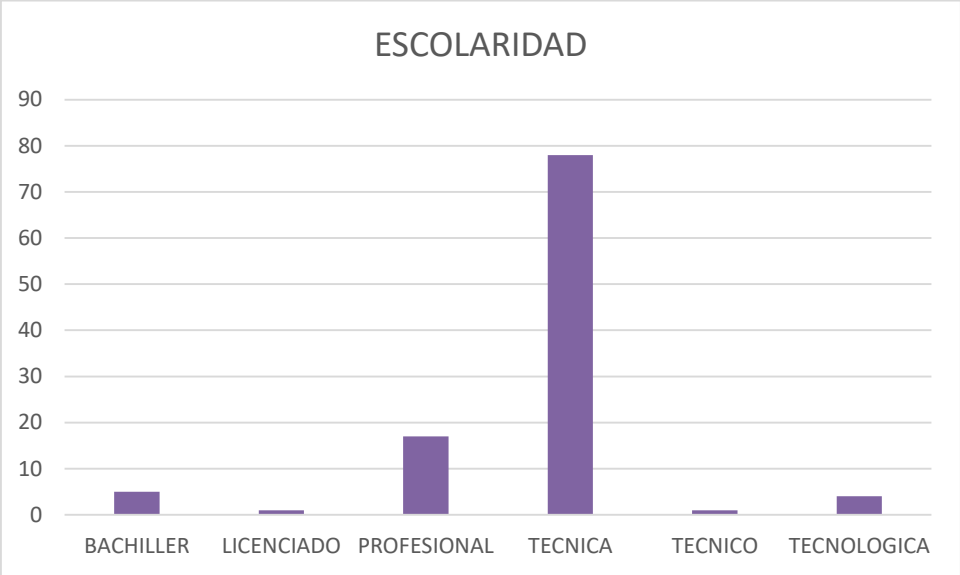


Grafico 5. Relación de la edad en el grupo de meteorología aeronáutica-2018.
Fuente: Base de datos Subdirección meteorología aeronáutica IDEAM- 2018



Gráfica 6: Edad grupo de meteorología aeronáutica 2018.
Fuente: Base de datos Subdirección meteorología aeronáutica IDEAM- 2018

Escolaridad: El grupo de meteorología aeronáutica, con el 74.5% predominan las carreras de tipo técnico, mientras que el 0.94% se encuentra en licenciaturas y las carreras de tipo profesional están presentes en el 16% de la población.



Gráfica 7. Nivel de escolaridad grupo de meteorología aeronáutica 2018.
Fuente: Base de datos Subdirección meteorología aeronáutica IDEAM- 2018

CONTRATISTAS

Distribución de los contratistas en las sedes del instituto Bogotá – Sede Central, Puente Aranda, áreas operativas y aeropuertos a nivel nacional.

Áreas- Oficinas-Grupos	Hombres	Mujeres	Total
Subdirección meteorología	3	0	3
Subdirección hidrología	6	9	15
Subdirección estudios ambientales	6	0	6
Subdirección de ecosistemas e información ambiental	8	8	16
Secretaria general	3	4	7
Oficina del servicio de pronósticos y alertas	5	2	7
Oficina de informática	2	3	5
Oficina control interno	2	2	4
Oficina asesora de planeación	1	4	5
Tesorería	1	1	2
Servicios administrativos	11	1	12
Presupuesto	1	2	3
Grupo de Modelamiento del Tiempo	1	0	1

Grupo modelación y pronósticos hidrológicos	6	3	9
Puente Aranda Laboratorio de Calidad Ambiental	4	6	10
Puente Aranda Instrumentos y Metalmecánica	1	0	1
Gestión de datos y red meteorológica	2	1	3
Grupo de Gestión Documental y Centro de Documentación	2	2	4
Grupo de Meteorología Aeronáutica a nivel nacional	0	0	0
Grupo De Control Interno Disciplinario	2	0	2
Contabilidad	4	1	5
Grupo de comunicaciones	4	2	6
Grupo Climatología Y Agrometeorología	3	2	5
Grupo De Administración Y Desarrollo Del Talento Humano	3	3	6
Grupo de acreditación - estudios ambientales	8	12	20
Oficina Asesora Jurídica	3	15	18
Área Operativa No.01	1	0	1
Área Operativa No.02	1	1	2
Área Operativa No.03	0	1	1
Área Operativa No.04	2	1	3
Área Operativa No.05	2	0	2
Área Operativa No.06	1	0	1
Área Operativa No.07	1	0	1
Área Operativa No.08	1	1	2
Área Operativa No.09	0	1	1
Área Operativa No.10	3	0	3
Área Operativa No.11	0	0	0
Total de Contratistas	**104**	**88**	**192**

Tabla 6. Relación de contratistas en la entidad 2018. Agosto 2018
Fuente: Elaboración propia, Base de datos Área de bienestar, promoción y prevención de la entidad 2018.

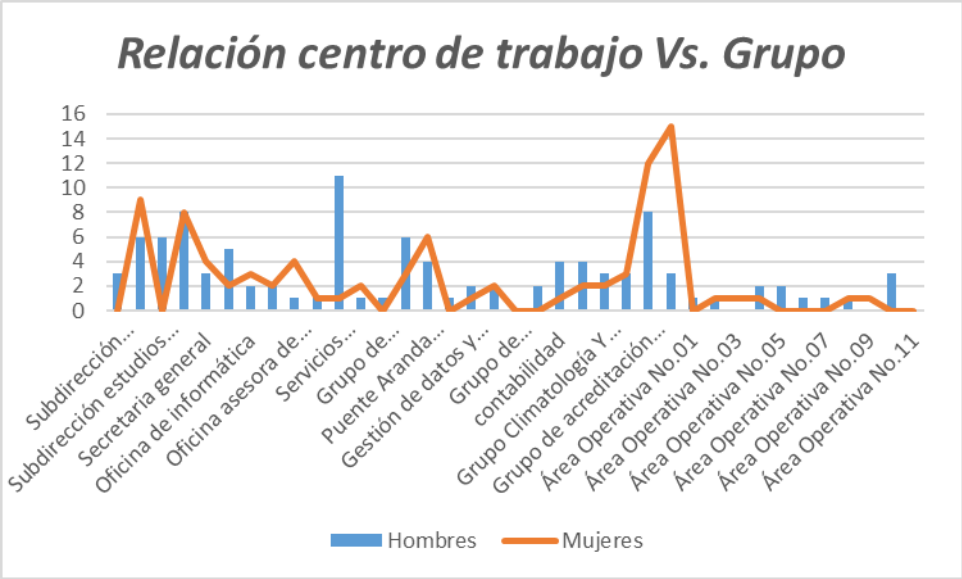


Gráfico 8. Ubicación de contratistas y su distribución de genero por grupo en el centro de trabajo
Fuente: Elaboración propia

Análisis
Con base a la tabla y a la gráfica se puede observar que la población del IDEAM, en el muestreo de los contratistas está representada en un 54.17 % por el género masculino, mientras que el 45.8% corresponde al género femenino. El área que más contratistas tiene es el grupo de acreditación de la subdirección de estudios ambientales con 20 personas, seguida de la Oficina Asesora Jurídica con 18.

1.13.1. Relación de edad y Desordenes Musculo Esqueléticos- DME

Edad: La muestra está compuesta de 165 personas en donde el rango de edad y los desórdenes musculo esqueléticos se relacionan en la medida con que avanza la edad, La población se encuentra en un rango mayor de 51 a 60 años, arrojando como información que en este rango de edad el cuerpo se está preparando para el envejecimiento, paso fundamental del ciclo de la vida; por lo tanto, es más probable la aparición de un DME a esta edad. Partiendo de que los tejidos blandos se desgansan con el tiempo, el sobre- uso general durante toda la vida, los cambios en el colágeno y elastina de los ligamentos y tendones que disminuyen la estabilidad de los segmentos; son parámetros que interfieren de manera directa sobre la generación de DME.

Parámetro	Descripción	Número de personas
Rangos de Edad	De 18 a 30 años	12
	De 31 a 40 años	36
	De 41 a 50 años	48
	De 51 a 60 años	61
	Mayores de 60 años	8

Tabla 7. Clasificación Rangos de edad y afectación de desórdenes musculo esqueléticos DME
Fuente: Tomado de análisis de condiciones de salud, en el riesgo Ergonómico DME. Junio 2017.

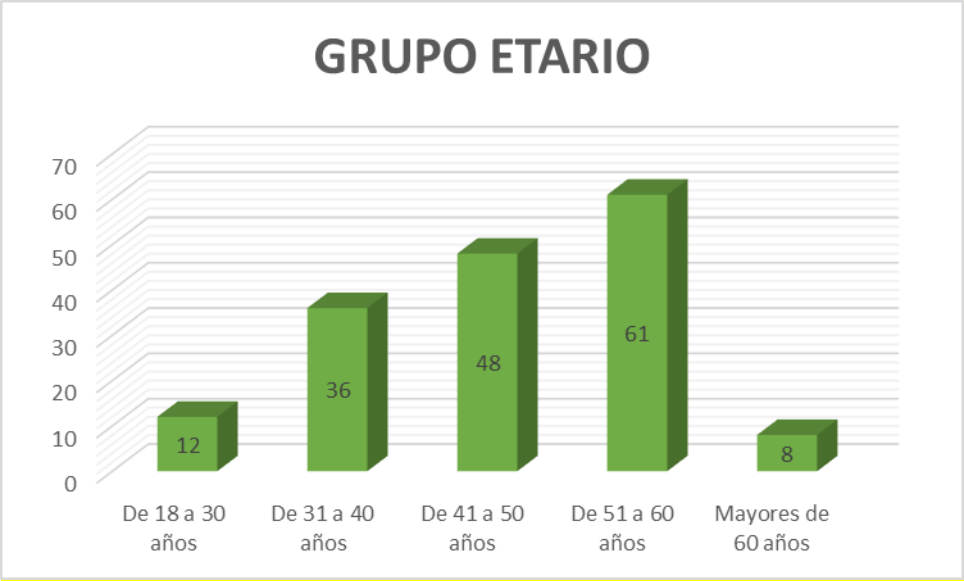


Gráfico 9. Grupo etario personal analizado
Fuente: Elaboración propia 2018

Género: Con relación a la muestra predomina el género masculino con un 86% de la población analizada, asemejándose a la distribución de perfiles y cargos tanto en contratistas como en funcionarios de la entidad.

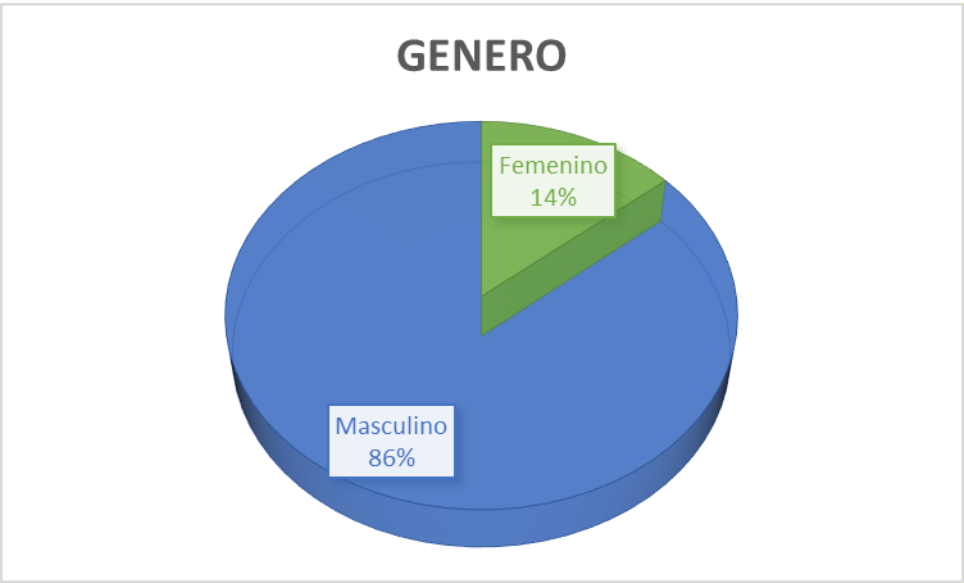


Gráfico 10. Relación de genero del personal analizado- 2018
Fuente: Elaboración propia 2018

1.14. DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

El diagnóstico de las condiciones de trabajo recomienda las líneas de acción prioritarias para prevenir las enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo y sus secuelas individuales, familiares y sociales.

Dentro de las condiciones de salud, de los funcionarios del Instituto, con relación a los trastornos musculo esqueléticos estos normalmente afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las extremidades inferiores. Comprenden cualquier daño o trastorno de las articulaciones y otros tejidos. Los problemas de salud abarcan desde pequeñas molestias y dolores a cuadros médicos más graves que obligan a solicitar la baja laboral e incluso a recibir tratamiento médico. En los casos más crónicos, pueden dar como resultado una discapacidad y la necesidad de dejar de trabajar[2].

1.14.1. Trastornos: Para tomar acciones correctivas y preventivas ante estos trastornos; se implementa a nivel de todos los funcionarios del Instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales; la encuesta musculo esquelética, en donde se analizan los siguientes elementos:

- Datos generales del funcionario: Nombres, Edad, Género
- Cargo, área donde se desempeña
- Lateralidad
- Peso, Estatura
- Tiempo que lleva desempeñando el cargo
- Hábitos saludables; Consumo de cigarrillo, frecuencia
- Actividad física realizada, frecuencia
- Actividad rutinaria
- Presencia de sintomatología músculo esquelética
- Enfermedad e Incapacidades relacionadas

Con base a los resultados arrojados en la encuesta, se determinan las acciones o plan de acción a seguir.

1.14.2. Programas de vigilancia epidemiológica de la salud: En cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, en donde establece que todas las entidades privadas o públicas deben identificar y evaluar los riesgos psicosociales y de igual manera planificar su prevención y su intervención. El propósito de un programa de vigilancia epidemiológica es minimizar los efectos negativos de los factores de riesgo en las personas que por razones de su ocupación se ven expuestas a la probabilidad de enfermar o morir y contribuir al desarrollo de mejores condiciones de salud en la empresa[3]

Dentro de las actividades contempladas, se han desarrollado los siguientes programas de vigilancia epidemiológica en:

[2] Agencia Europea para la Seguridad y la salud en el trabajo-2016; Isabel L. Nunes, Faculty of science and technology, Universidade Nova de Lisboa

[3] COLMENA VIDA Y RIESGOS PROFESIONALES- VICEPRESIDENCIA TÉCNICO MÉDICA ÁREA DE PREVENCIÓN PYME- 2010

- Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) en Riesgo Psicosocial
- Programa de Vigilancia Epidemiológico (PVE) Riesgo Biomecánico- DME
- Programa de Vigilancia Epidemiológico (PVE) Riesgo Físico para la conservación auditiva

1.14.3. Programa de promoción y prevención: El programa de promoción y prevención, son las diferentes acciones de información, educación y comunicación en salud, dirigidas a la modificación de comportamientos, para el logro de estilos de vida saludable y fomentar el auto cuidado, en el Instituto se han realizado, mediante la colaboración de la ARL; acciones de educación en los desórdenes músculo esqueléticos y su prevención.

En cumplimiento a la Resolución 2346 de 2007, la cual regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, en el Instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales, se realiza:

1.14.4. Evaluaciones médicas ocupacionales:

Con base al profesiograma (actualizado en 2018) se realizan los exámenes médicos ocupacionales, en donde se expone el cargo, nivel, funciones, peligro, riesgos, condición de trabajo, contemplando os exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos, de egreso) y la condición requerida de la siguiente manera:

1. Primer grupo personal administrativo
2. Segundo grupo operativos (con exposición a temperaturas extremas desplazamientos a paramos- desiertos- laboratorio de calidad ambiental- áreas operativas)
3. Segundo grupo (con exposición a temperaturas extremas desplazamientos a paramos- desiertos- laboratorio de calidad ambiental- área administrativa)
4. Grupo operativo vehicular
5. Grupo operativo con función en alturas

Ver ***E-SGI-ST-P008.*** Procedimiento para la Realización de exámenes médicos ocupacionales

1.14.5. Profesiograma: El profesiograma define un perfil de cargos, requisitos y exigencias que el cargo reúne, con relación a los conocimientos, las habilidades y competencias necesarias para el mismo, este profesiograma tiene el tipo de pruebas y/o evaluaciones médicas ocupacionales y complementarias que permiten validar si la persona a ejercer el cargo se encuentra acorde con las necesidades del mismo.

1.14.6. Mediciones higiénicas: Con el objeto de identificar y evaluar agentes y factores de riesgo en seguridad y salud presentes en las áreas de trabajo que puedan causar enfermedad, daño a la salud, o disconfort en los trabajadores del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM, se realizan estudios ambientales anuales en donde se aplican medidas de control necesarias, verificando periódicamente su eficiencia.

Las mediciones ambientales realizadas en la entidad son: Dosimetrías y/o sonometrías (afectación de los niveles de ruido), Iluminación y Confort térmico. Las anteriores mediciones son efectuadas por personal

calificado en higiene industrial y con equipos con certificación vigente (laboratorio de Higiene Y Toxicología Industrial). Los respectivos resultados son presentados en informes que contienen la siguiente información:

- Objetivo
- Definiciones
- Metodologías
- Normas y reglamentos utilizados
- Técnicas de medición
- Equipos empleados
- Sitios de medición
- Datos de la evaluación
- Análisis de resultados
- Recomendaciones

1.14.7. Adecuación del Puesto de Trabajo, Reubicación, Readaptación, Restricciones y Recomendaciones Médico Laborales

La adecuación de puestos de trabajo consiste en determinar el ajuste existente entre los diferentes puestos de trabajo de una organización y las personas que los ocupan, para posteriormente acomodar al personal a las posiciones que les sean más favorables.

1.14.8. Reubicación laboral o readaptación del puesto

Dado que es imposible finalizar un contrato de trabajo por discapacidad del trabajador, el Estado dispuso como mecanismo de protección al trabajador y de ayuda al empleador, la figura de la reubicación laboral, la cual consiste en asignarle a aquel trabajador otro cargo en el cual su discapacidad no ocasione dificultades en el desarrollo de las funciones, ni se desmejore la condición del trabajador.

1.14.9. Reintegro laboral

Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

1.15. Comprensión de la organización y de su contexto

La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST.

1.15.1. Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas: La organización debe determinar cuáles son las necesidades y expectativas pertinentes de los trabajadores y de otras partes interesadas, por lo que la entidad identifica, efectúa y evalúa el plan de bienestar social y la encuesta de clima laboral; mediante el grupo de administración y desarrollo del talento humano.

1.15.2. Plan de bienestar social: Comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influye como elemento importante de la organización,

reconociéndole como un ser social y de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la Entidad como espacio para el desarrollo del hombre. El plan de bienestar social del IDEAM, busca propiciar el autocuidado de la salud de sus funcionarios, y que estos a u vez lo repliquen en sus familias, lo cual favorecerá su desarrollo integral, el mejoramiento permanente de su calidad de vida laboral y permitirá incrementar positivamente los niveles de satisfacción de los funcionarios del IDEAM. Este plan de bienestar social es liderado y aplicado por el grupo de administración del desarrollo de talento humano de la entidad.

Adicional a los programas establecidos, se realiza la encuesta de clima laboral

1.15.3. Encuesta de clima laboral*:* La encuesta de Clima Laboral permitirá medir el nivel de satisfacción del personal en general, y en el caso de la motivación se requiere de un trabajo de profundización con cada uno de los colaboradores y desde el inicio de sus labores en la organización, conociendo que aspectos son los que lo motivan.

1.16. AUSENTISMO Y MORBILIDAD

1.16.1. Ausentismo Laboral: Se utiliza para describir el comportamiento de la población laboral en relación con la no asistencia al trabajo dentro de la jornada anual legalmente establecida, sin tener en cuenta vacaciones, compensatorios capacitación, antigüedad.

Medición del ausentismo laboral

Tasa global del ausentismo (TGA)= Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.	**TGA**= (No. De ausencias en un periodo) / (No. Total De trabajadores) * 100
Índice de frecuencia (IF)= Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo	**IF=** (Número de ausencias para un periodo) / (Número de horas-hombre trabajadas para ese periodo) * 200.000
Índice de duración de media de la baja o promedio de duración del periodo de ausencia (PD)= Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo.	**PD**= (No. Total de días perdidos en el periodo) / (No. de ausencias para ese periodo) * 100
Índice de severidad o gravedad (IS) = Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados	**IS**= (No. De días perdidos) / (total horas hombre trabajadas) * 200.000

Tabla 8. Medición y conceptos del ausentismo

Las estadísticas y la medición del ausentismo; se efectúa de manera mensual, con base a la información suministrada en el grupo del desarrollo y administración del talento humano en donde se contempla el tipo de evento, días de incapacidad, descripción de la condición de salud fecha de inicio de la incapacidad y fecha de

finalización del mismo. Con la anterior información se llevan a cabo las estadísticas y la medición del ausentismo presentado en la entidad. Ver ***E-SGI-ST-F012****. Formato Estadísticas De Ausentismo*

1.17. Medicina del trabajo, promoción y prevención de la SST

Reporte de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales diagnosticadas: En el momento en el que se presenten accidentes de trabajo se reportan a la ARL y se realiza el protocolo de atención a emergencias (Ver ***E-SGI-ST-P001.*** *Procedimiento Reporte Investigación de Incidentes y Accidentes Trabajo)*

El artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define como enfermedad laboral, aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Cabe señalar que las enfermedades laborales, en muchos casos deben pasar varios años para que se tenga la clasificación de origen; teniendo en cuenta el Decreto 1477 de 2014, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales y los documentos o soportes de la misma, el Instituto al presentarse una enfermedad laboral atiende las recomendaciones médicas del funcionario y reubica según el caso a dicho trabajador.

1.18. Historias Clínicas Ocupacionales: La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.

2. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

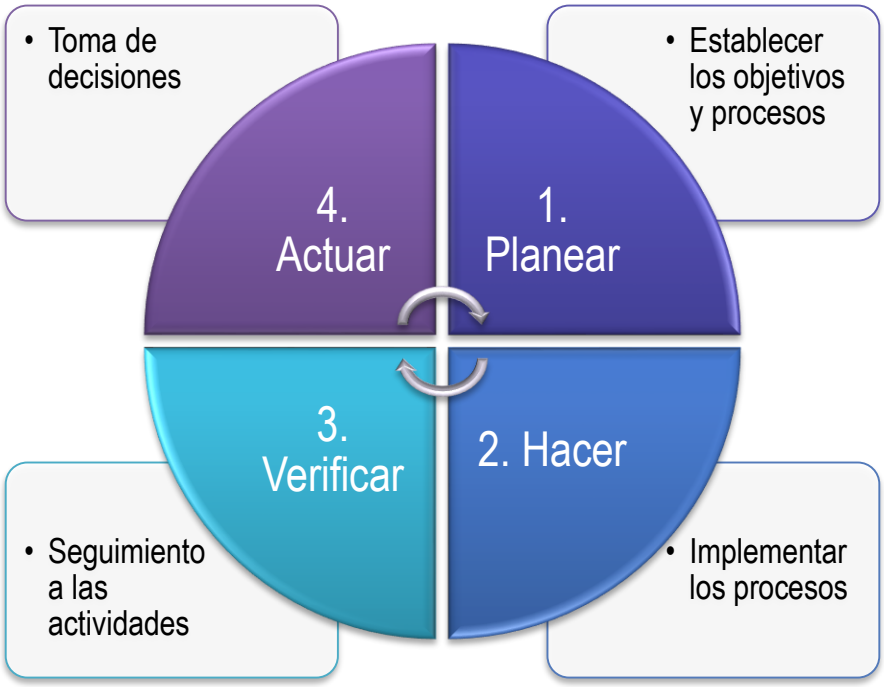


Grafico 11. Basado en el Ciclo de DEMING
Fuente: Elaboración propia

2.1. COMPONENTES BASE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para la optimización de las condiciones de trabajo y de salud del personal del instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales IDEAM; se tendrán las acciones coordinadas de promoción y prevención de la salud, así como la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.

Estas acciones se materializan con la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST entendido como la planeación, organización, desarrollo y evaluación de los diferentes procesos, mediante el Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar)

Gráfico 12. Relación del ciclo PHVA con los lineamientos específicos para seguridad y salud en el trabajo
Fuente: Curso virtual SENA: SG-SST, 2016

Según el grafico para el ciclo PHVA, para la etapa de planear se tendrá en cuenta:

2.2. PLANEAR: En esta fase, se establecen acciones destinadas al cumplimiento de los objetivos dentro de la entidad, se debe evaluar el estado actual la implementación del sistema en la organización a través de acciones como:

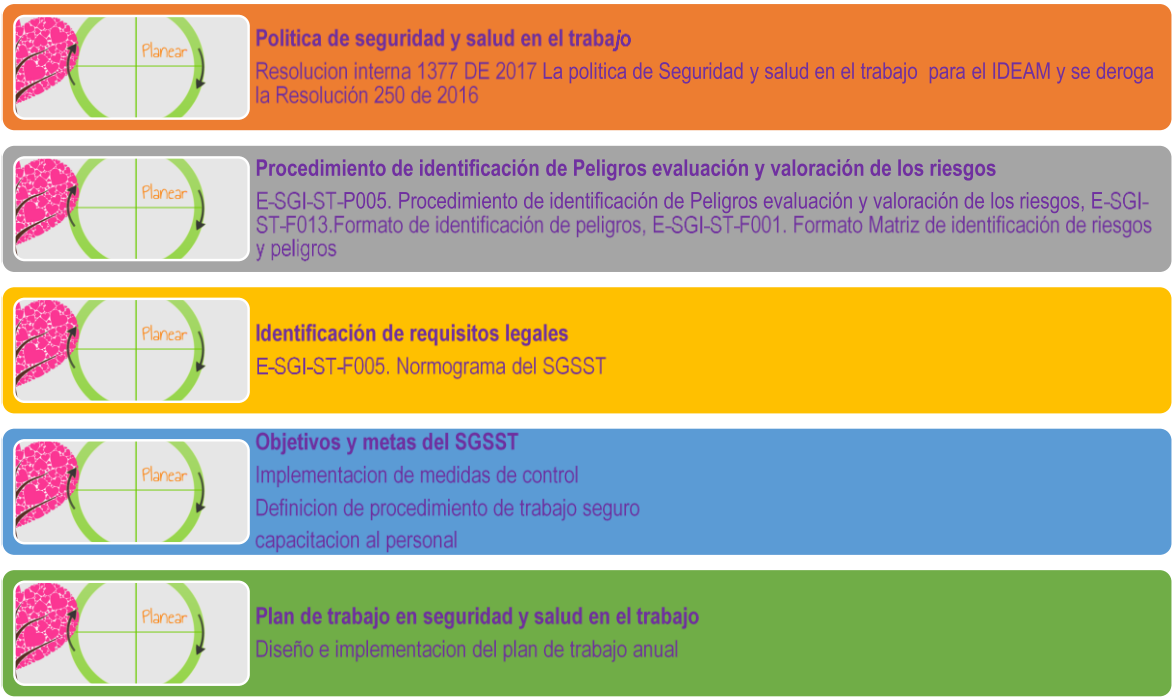


Gráfico 13. Estructura del planear
Fuente: Elaboración propia-2018

2.2.1. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

El Instituto de Hidrología, meteorología y estudios ambientales IDEAM; establece la Resolución interna 1377 de 29 de junio de 2017, actualizando y derogando la Resolución 250 de 2016, en donde se diseña la política de seguridad y salud en el trabajo, esta política se actualizó teniendo en cuenta los lineamientos del Decreto 1072 de 2015. Con la participación del copasst y las diferentes áreas del instituto.

2.2.2. EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Instituto de Hidrología, meteorología y estudios ambientales IDEAM; cuenta con la Resolución 1837 del 07 de septiembre de 2015, resolución interna en donde establece El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

De igual manera se establece la Resolución interna 1384 del 4 de julio de 2017, por la cual se adopta la política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas en el Instituto de Hidrología, meteorología y estudios ambientales IDEAM

2.2.3. CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES

El cumplimiento de los requisitos legales se efectúa mediante la alimentación de la matriz Normograma del sistema de gestión integrado código: ***E-PI-F005*** *Normograma del sistema de seguridad y salud en el trabajo,* el cual se encuentra dentro del Normograma del proceso estratégico, proceso Gestión del SGI, componente de seguridad y salud en el trabajo,

Divulgado en Intranet http://sgi.ideam.gov.co/normatividad-sgi.

2.2.4. EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.

Para la evaluación inicial del SG-SST el DUR del Sector Trabajo 1072 de mayo de 2015, en su artículo 2.2.4.6.16 establece que el empleador deberá realizar una evaluación inicial del SGSST, para identificar las prioridades en SST, que le permita estructurar el Plan Anual de Trabajo (PAT). Esta evaluación inicial debe estar documentada y es la base para la toma de decisiones; la evaluación inicial se realiza con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. Dentro de los aspectos a evaluar se tiene en cuenta:

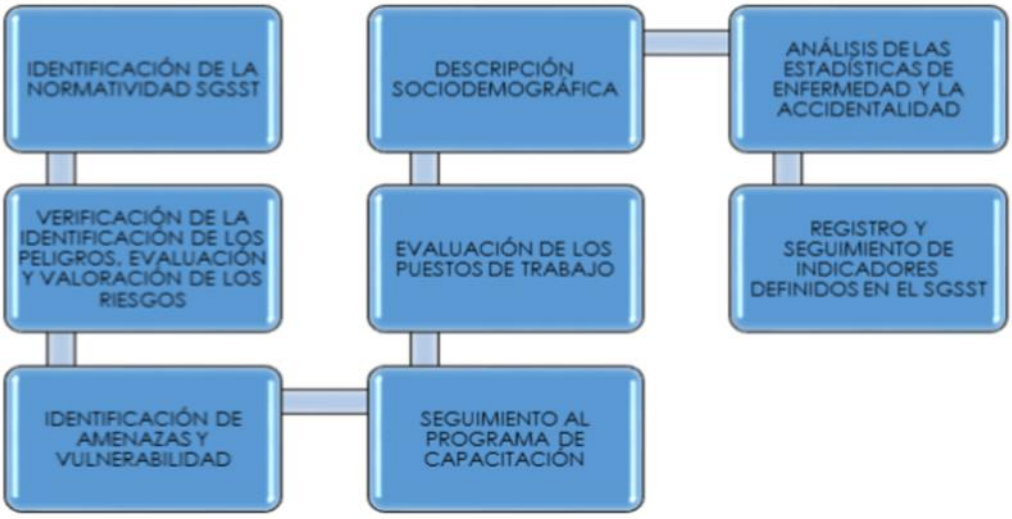


Gráfico. Fases de la evaluación inicial del SG-SST
Fuente: La autora- 2016

2.2.5. Definición de los objetivos del SG-SST: Elaborados en conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida por la entidad.

2.2.6. Gestión de los Riesgos y Peligros: En el desarrollo de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos se adopta la Guía Para La Identificación De Los Peligros Y La Valoración De Los Riesgos En Seguridad Y Salud Ocupacional GTC 45- 2012; estableciendo los controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores, equipos e instalaciones. La metodología (GTC 45-2012), es utilizada para la valoración de los riesgos la cual al aplicarse estructura al Instituto y a su vez:

- Identifica los peligros asociados a las actividades en el lugar de trabajo y valora los riesgos derivados de estos peligros, para poder determinar las medidas de control que se deberían tomar para establecer y mantener la seguridad y salud de sus trabajadores y otras partes interesadas;
- Apoya las decisiones en cuanto a la selección de suministros, materiales, herramientas, métodos, procedimientos, equipos y organización del trabajo con base en la información recolectada en la valoración de los riesgos;
- Verifica si las medidas de control existentes en el lugar de trabajo son efectivas para reducir los riesgos;
- Prioriza la ejecución de acciones de mejora resultantes del proceso de valoración de los riesgos, y demuestra a las partes interesadas que se han identificado todos los peligros asociados al trabajo y que se han dado los criterios para la implementación de las medidas de control necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores[4].

Ver ***E-SGI-ST-P005****.Procedimiento Identificación de peligros, Evaluación y valoración de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.*

2.2.7. Plan de Trabajo Anual en SST: El Instituto De Hidrología, Meteorología Y Estudios Ambientales IDEAM, estructura su plan de trabajo de forma anual y define las actividades a realizar para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el plan identifica las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. Este plan se encuentra avalado por la alta dirección y el responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y se verifica de manera periódica.

2.3. HACER: La Seguridad Industrial es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o rehecho de los productos industriales[5].

[4] GTC 45- 2012 SEGUNDA ACTUALIZACIÓN; 3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

[5] Departamento de Desarrollo económico y competitividad. Gobierno Vasco, comunidad autónoma de Euskadí. www.industria.ejgv.euskadi.eus

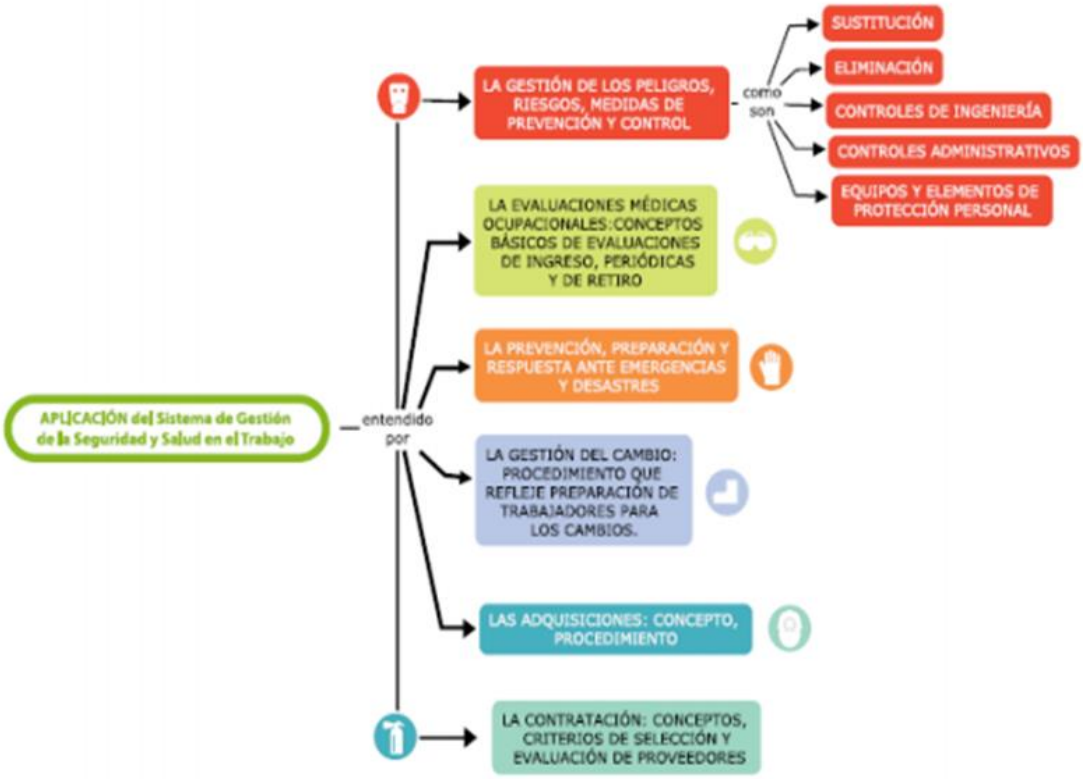
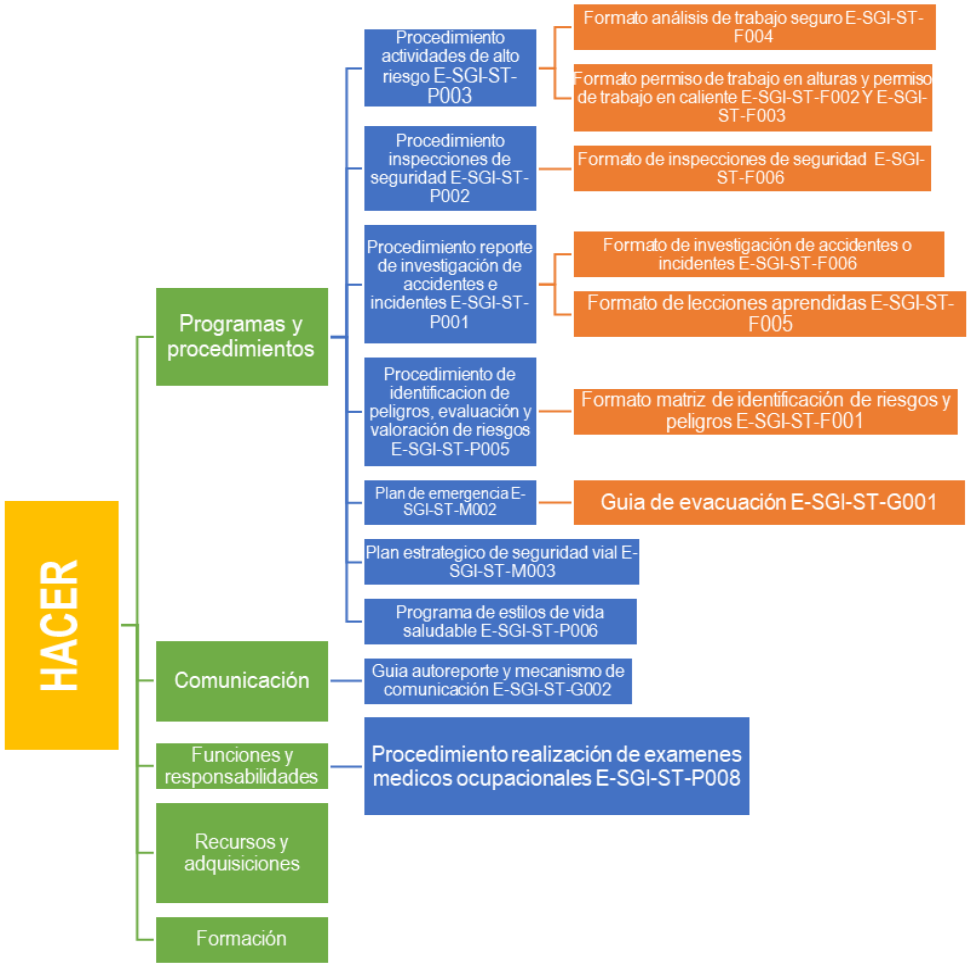


Gráfico 15. Aplicación del hacer en el ciclo PHVA
Fuente: Curso virtual SENA: SG-SST, 2016


HACER
Programas y procedimientos
Procedimiento actividades de alto riesgo E-SGI-ST-P003
Formato análisis de trabajo seguro E-SGI-ST-F004
Formato permiso de trabajo en alturas y permiso de trabajo en caliente E-SGI-ST-F002 Y E-SGI-ST-F003
Procedimiento inspecciones de seguridad E-SGI-ST-P002
Formato de inspecciones de seguridad E-SGI-ST-F006
Procedimiento reporte de investigación de accidentes e incidentes E-SGI-ST-P001
Formato de investigación de accidentes o incidentes E-SGI-ST-F006
Formato de lecciones aprendidas E-SGI-ST-F005
Procedimiento de identificacion de peligros, evaluación y valoración de riesgos E-SGI-ST-P005
Formato matriz de identificación de riesgos y peligros E-SGI-ST-F001
Plan de emergencia E-SGI-ST-M002
Guia de evacuación E-SGI-ST-G001
Plan estrategico de seguridad vial E-SGI-ST-M003
Programa de estilos de vida saludable E-SGI-ST-P006
Comunicación
Guia autoreporte y mecanismo de comunicación E-SGI-ST-G002
Funciones y responsabilidades
Procedimiento realización de examenes medicos ocupacionales E-SGI-ST-P008
Recursos y adquisiciones
Formación

6

[6] Gráfico 16: Estructura del Hacer- Fuente: Propia 2018

2.3.1. Programas de Control del Riesgo: Para la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, de acuerdo a los resultados de la identificación de riesgos en las distintas sedes del instituto, a continuación, se describen los principales programas de prevención que el instituto ha establecido como prioritarios para la gestión del riesgo y el control de peligros:

E-SGI-ST-P004. Programa de Capacitación, Promoción y prevención en SYST
E-SGI-ST-P002. Procedimiento Inspecciones de seguridad
E-SGI-ST-P001. Procedimiento reporte investigación de incidentes y accidentes de trabajo
E-SGI-ST-M003. Plan estratégico de seguridad vial
E-SGI-ST-P003. Procedimiento de actividades de alto riesgo
E-SGI-ST-P006. Programa de estilos de vida saludable
A-GH-P007. Procedimiento entrega, reposición y supervisión uso de elementos de protección personal
A-GH-P006. Procedimiento de inducción, Entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción

2.3.2. Formación, Capacitaciones, sensibilizaciones y toma de conciencia: Para garantizar que los trabajadores se les proporcione el conocimiento en la identificación de los peligros y control de los riesgos relacionados con el trabajo, se realizan sensibilizaciones a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, y como evidencia se documenta e imparte por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de: la política de la SST y los objetivos de la SST, las implicaciones y las consecuencias potenciales de no cumplir los requisitos del sistema de gestión de SST, los incidentes y los resultados de investigaciones que sean pertinentes para ellos, los peligros, los riesgos para la SST y las acciones determinadas, que sean pertinentes para ellos etc.
La competencia de los trabajadores debería incluir los conocimientos y las habilidades necesarios para identificar apropiadamente los peligros y tratar los riesgos de la SST asociados con su trabajo y su lugar de trabajo.
La entidad cuenta con **E-SGI-ST-P004**. Programa de Capacitación, Promoción y prevención en SYST, adicional a esto se realizan mediante canales virtuales (medios masivos) divulgaciones y sensibilizaciones relacionadas a seguridad y salud en el trabajo.

2.3.3. Comunicación: La Entidad disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo por lo cual se creó ***E-SGI-ST-G002***. Guía auto reporte y mecanismo de comunicación y ***E-SGI-ST-F007***. Formato auto reporte de condiciones de salud; los anteriores con el fin de responder a las comunicaciones pertinentes sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y conocer las condiciones en las instalaciones físicas y de salud de funcionarios y contratistas de la entidad.

2.3.4. Comunicación interna: El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se divulga a través de la Intranet del Instituto y bajo lo establecido en el ***E-GCP001***. Procedimiento de comunicación interna y externa del IDEAM, a cargo de la Oficina de Comunicaciones.

2.3.5. Forma de Contratación*:* Según el artículo 17 de la Ley 99 de 1993, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, IDEAM, es un establecimiento público de carácter nacional adscrito al

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente. En consecuencia, el régimen contractual de la Entidad es el previsto en el Estatuto de Contratación de la Administración Pública Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2011, el Decreto - Ley 019 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1510 de 2013

2.3.5.1. Contratación Directa: Corresponde a la modalidad de selección a través de la cual la Entidad atendiendo el objeto del contrato, la naturaleza jurídica de la Entidad con quien celebra el negocio jurídico, o la particularidad del bien o servicio que adquiere, selecciona directamente el contratista, sin que requiera la obtención de diversas ofertas previamente.

2.3.5.2. Contratos Interadministrativos: La Entidad podrá celebrar directamente contratos con cualquiera de las entidades públicas señaladas en el literal c) del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 92 de la Ley 1474 de 2011, siempre que las obligaciones relacionadas con la ejecución del contrato tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora.

2.3.5.3. Contratos Para El Desarrollo De Actividades Científicas Y Tecnológicas: Se podrá contratar directamente el desarrollo de las actividades científicas y tecnológicas, conforme a los lineamientos dados por la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente. http://www.colombiacompra.gov.co/es/circulares.

2.3.5.4. Contratos De Prestación De Servicios Profesionales Y De Apoyo A La Gestión, O Para La Ejecución De Trabajos Artísticos Que Solo Pueden Encomendarse A Determinadas Personas: Cuando el área requiera la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, se podrá contratar directamente con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que haya demostrado la idoneidad y experiencia directamente relacionada con el área de que se trate, sin que sea necesario que haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto deberá dejar constancia escrita. Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad; así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales. Para la contratación de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, el área justificará dicha situación en los estudios y documentos previos[7].

2.3.6. AFILIACIONES Y SISTEMA DE SEGURIDAD

2.3.6.1. Afiliación para colaboradores con contrato formal de prestación de servicios*:* En cumplimiento al Decreto único reglamentario del sector trabajo título 4, capítulo 2, sección 2 , desde artículo 2.2.4.2.2.1 al 2.2.4.2.2.24 y al Decreto 723 del 2013, el personal que ingrese al Instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales IDEAM, a través de un contrato formal de prestación de servicios mayor a un mes (denominados contratistas) y aquellos trabajadores cuyas actividades se encuentren clasificadas como de alto riesgo (Ley 1562 de 2012), son afiliados a una administradora de riesgos laborales ARL, para el proceso de

[7] Instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales IDEAM. ***A-GJ- M001***. Manual De Contratación

afiliación el grupo de Talento Desarrollo y Administración del Talento Humano, será el encargado de realizar la afiliación.

2.3.6.2. Administradora de riesgos laborales ARL: El Instituto de Hidrología, Meteorología y estudios ambientales IDEAM; en su calidad de empleador elegirá la ARL correspondiente y afiliará a todo su personal directo con base en su ingreso base de cotización por el nivel de riesgo al cual se encuentre expuesto y, de acuerdo a su actividad económica para lo cual se tomará como referencia lo estipulado en los Decretos 1772 de 1994 y 1607 de 2002 respectivamente.

2.3.6.3. Entidad promotora de salud EPS: El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM; en su calidad de empleador deberá afiliar al trabajador a una Entidad Promotora de Salud EPS la cual es de libre escogencia por parte de este último. El valor de cotización será sobre el 12,5% del ingreso base de cotización, para lo cual se pagará el 8,5% y el trabajador el 4%.

2.3.6.4. Administradora de fondo de pensiones AFP*:* El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM; en su calidad de empleador deberá afiliar al trabajador a una Administradora de Fondo de Pensiones AFP la cual es de libre escogencia por parte de éste último. El valor de cotización al sistema general de pensiones será sobre el 16% del ingreso base de cotización, para lo cual El Instituto de Hidrología. Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM; pagará el 12% y el trabajador el 4%.

2.3.6.5. Definición de Recursos: El Instituto de manera anual define y asigna los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

2.3.6.6. Recursos financieros: Anualmente se hace la asignación de presupuesto de acuerdo al plan de adquisiciones definido por la entidad y publicado por Colombia compra eficiente https://www.contratos.gov.co/consultas/consultarArchivosPAA2016.do. Adicional a lo anterior, se cuenta con los recursos que suministra la ARL mediante la asignación de horas de trabajo las cuales se distribuyen de acuerdo a lo establecido en el artículo 09 del Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.9.

2.3.6.7. Adquisiciones: La adquisición hace referencia a cualquier modalidad de contratación, convenio, concesión o provisión de bienes y/o servicios, inherentes a éstos, al cumplimiento de la función de la organización. Esta adquisición o compra debe realizarse en el marco del cumplimiento de los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, el instituto establece y mantiene un procedimiento que garantiza la identificación y evaluación en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios ***A-AR-P003***. Adquisición y administración de bienes y servicios.

2.4. VERIFICAR: Esta etapa está orientada el reconocimiento y aplicación de mecanismos para verificar el cumplimiento de la implementación del SGSST, el seguimiento y medición de la implementación basado en un procesos de auditoría, revisión por la alta dirección y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que permiten observar las falencias y fortalezas durante la implementación del SG-SST con el fin de establecer las acciones correspondientes al proceso de mejora continua.

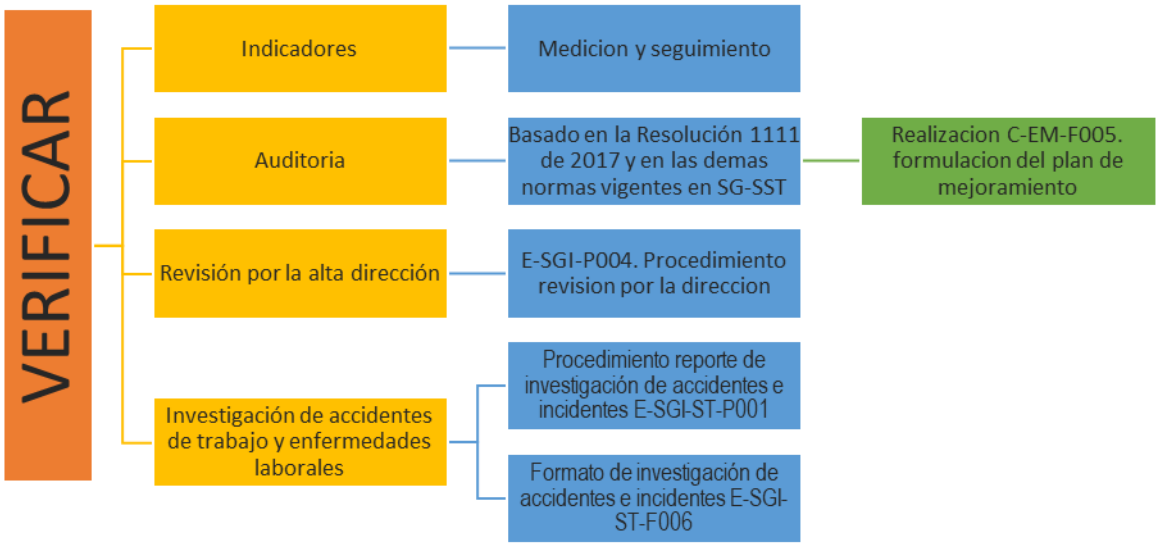


Gráfico 17: Estructura de verificar en SST
Fuente: Elaboración Propia

2.4.1. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Para conocer el análisis y la medición de la información generada en seguridad y salud en el trabajo, se contó con indicadores de proceso, estructura y resultado, en donde se discrimina por actividades ejecutadas y su cumplimiento.
Ver indicadores para el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad de seguridad y salud en el trabajo SG-SST
Adicional a estos, existe ***E-PI-F004***. Hoja de vida de indicadores en donde se establece:

- Nombre del proceso
- Nombre del indicador
- Responsable
- Tipo de indicador
- Objetivo del indicador
- Fórmula
- Frecuencia de medición
- Línea de base

- Fuente de información
- Unidad de medida
- Tendencia
- Meta
- Nivel satisfactorio
- Nivel critico
- Análisis de causa raíz
- Acciones propuestas

2.4.1.1. Indicadores de Riesgos Laborales: En el Sistema General de Riesgos Laborales, para la población trabajadora afiliada al sistema, se han definido tres indicadores como son las tasas de accidentalidad, enfermedad laboral y mortalidad, los cuales buscan medir el impacto de las actividades de promoción y prevención que se realizan en las empresas, y las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL, que obedecen a políticas emanadas por el Gobierno Nacional (Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo).

Tasa de mortalidad: La tasa de mortalidad corresponde al número de muertes por accidente y enfermedad calificados de origen laboral
Tasa de accidentalidad: La tasa de accidentalidad, hace referencia al número de accidentes calificados.
Tasa de enfermedad laboral: La tasa de enfermedad laboral corresponde al número de enfermedades calificadas como de origen laboral, todas con respecto a la población afiliada y en un período determinado.

2.4.2. Análisis de los indicadores: El SG-SST define la realización de al menos tres tipos de indicadores, cuyo análisis y evaluación permitirán medir el desempeño en materia de SST.

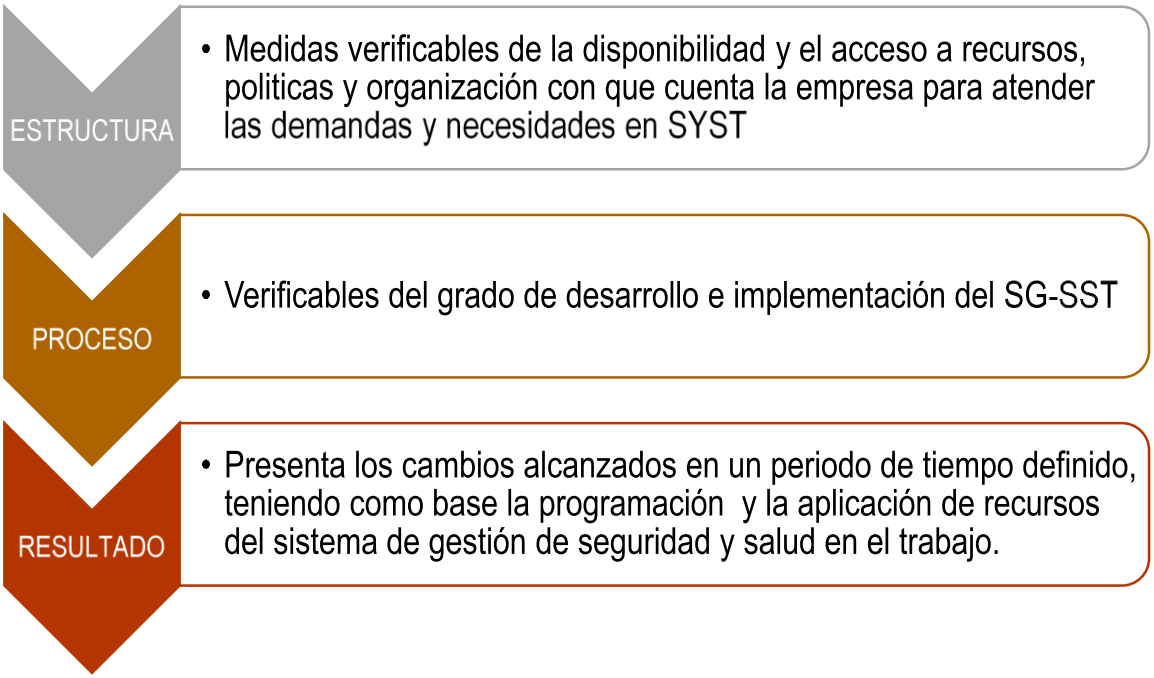


Gráfico 18: Indicadores para el SG-SST
Fuente: Elaboración propia-2018

2.4.3. Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST

Auditoría: Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En concordancia con el Artículo 2.2.4.6.30, del Decreto 1072 de 2015, el alcance que tendrán las auditorías de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá abarcar entre otros lo siguiente aspectos auditables:

a.- Cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
b.- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.
c.- La participación de los trabajadores.
d.- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
e.- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
f.- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
g.- La gestión del cambio.
h.- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.

i.- El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;
j.- La supervisión y medición de los resultados;
k.- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
l.- El desarrollo del proceso de auditoría.
m.- La evaluación por parte de la alta dirección.

2.4.4. Revisión por la Alta Dirección: La alta dirección, realiza una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual es ejecutada minino una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Cabe señalar que según el ***E-PI-P004 PROCEDIMIENTO REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN***, aplica a todos los líderes de procesos y comprende desde la definición de las condiciones generales y entradas para la revisión, el análisis de datos, la definición y compromiso de acciones, hasta la evaluación, seguimiento de las decisiones y acciones surgidas de la misma, incluyendo los registros correspondientes que dan evidencia de su ejecución y la entrega del informe final, como cumplimiento a la revisión por la alta dirección, para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Instituto, se tiene en cuenta las modificaciones y/o actualizaciones de la documentación, cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de 2016, su cronograma de ejecución, los recursos asignados para el diseño del SGSST, el cumplimiento de los resultados esperados, investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces, la participación de los trabajadores, cumplimiento de la normatividad, cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.

Producto de esta revisión, retroalimenta y/o hace parte del plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a desarrollar en el año.

2.4.5. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Teniendo en cuenta la normatividad en accidentes o incidentes de trabajo; Ley 1562 de 2012, Resolución 1401 de 2007, Resolución 156 de 2005, Decreto 1530 de 1996 y el Decreto 723 de 2013. La investigación permite determinar el origen de estos eventos para identificar su causalidad e intervenir en el mejoramiento de sus procesos productivos para eliminar o minimizar su ocurrencia.

2.4.6. Metodología del grupo investigador de incidentes y accidentes de trabajo

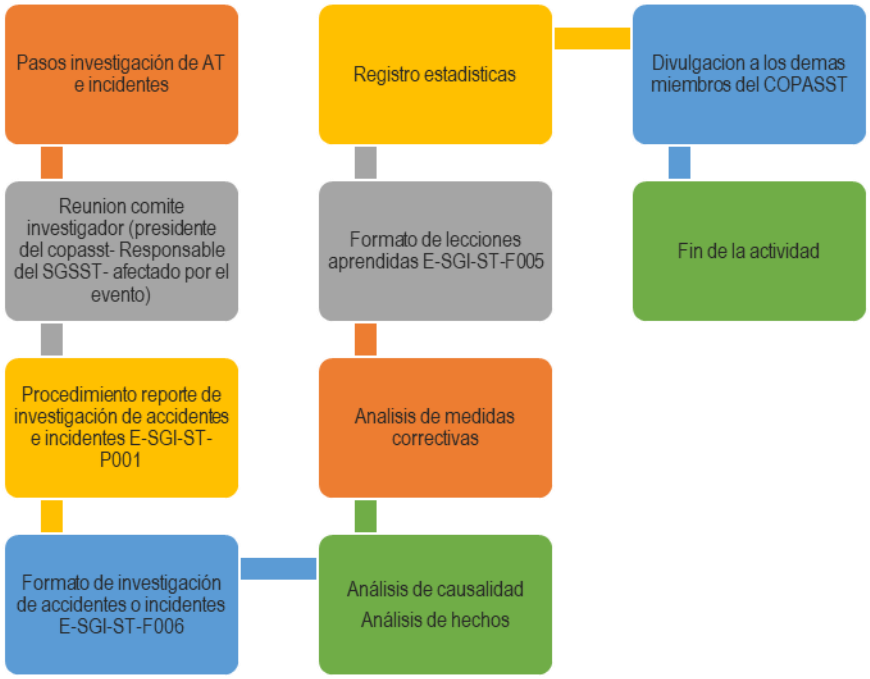


Gráfico 19: Paso a paso investigación de AT e incidentes
Fuente: Elaboración Propia

Con estos criterios; el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM, mediante el Informe de Investigación de Accidente o Incidente, analiza la causalidad de cada uno de los accidentes ocurridos, con el presidente del comité paritario y el encargado del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de igual manera los resultados producto de la investigación se da a conocer a los integrantes del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y de ahí se deriva el plan de acción y/o las actividades a seguir como medida correctiva, preventiva o de mejoramiento.

El resultado de esta investigación, debe permitir:

a. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.
b. Informar a los funcionarios acerca de los resultados obtenidos, las causas, los controles a implementar.
c. Informar a la dirección acerca de las estadísticas de accidentalidad y ausentismo presentados en la revisión anual, para toma de acciones.
De igual manera la metodología establecida dentro del instituto se encuentra en el Procedimiento Reporte de Investigación de Incidentes y/o Accidentes de Trabajo.

2.5. ACTUAR: El actuar en el ciclo PVHA, es un paso crucial para que el sistema se perfeccione progresivamente y se acerque al modelo ideal de cero accidentes fatales y mínimo posible de enfermedades laborales. En esta fase se desarrollan acciones tendientes a incrementar los beneficios en materia de seguridad y salud para los trabajadores.

Gráfico 20. Mejoramiento de la productividad basada en las tareas y procesos
Fuente: https://mdc.org.co/tecnicas-mejoramiento-productividad-basadas-tareas-procesos

2.5.1. Mejoramiento continuo

"Proceso de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización". (Ministerio de Trabajo – Decreto Único 1072, 2015).

El mejoramiento continuo es una constante que debe mantener toda organización o empresa para garantizar la puesta en marcha de acciones preventivas, correctivas o de mejora con base en los resultados de supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

El empleador debe dar las directivas y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos. (Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072, 2015).

2.5.2. Acciones correctivas, preventivas y de mejora

se define la identificación y tratamiento de acciones preventivas, correctivas y/o de mejoramiento en los diferentes procesos y las actividades para analizarlo y determinar acciones para eliminarlo.

Los procesos que generan en su desarrollo acciones correctivas, preventivas y de mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo son:

- Resultados de las inspecciones y observación de tareas.
- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Auditorías internas y externas.
- Sugerencias de los empleados.
- Revisión por la ata dirección.
- Cambios en los procedimientos
- Cambios en los métodos de trabajo.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscando acuerdos con las directivas y responsables del sistema de seguridad y salud en el trabajo; divulgando y fomentando prácticas saludables en la motivación de hábitos seguros.

La Resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional.
El COPASST debe estar conformado por igual número de representantes por parte del empleador e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El Vigía Ocupacional es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

Responsabilidades del COPASST

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo; tiene entre otras las siguientes responsabilidades:

- Proponer y participar en actividades de salud ocupacional dirigida a empleados y directivos.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos y las operaciones realizadas por los empleados e informar al responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo acerca de la existencia de factores de riesgo y sugerir las normas correctivas y de control.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los empleados en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador o al responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo acerca de las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Con base a la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 2646 de 2008; en donde contempla como medida preventiva del acoso laboral conformar el comité de convivencia laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Conformación del comité de convivencia laboral: El comité de convivencia laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El número de servidores públicos o trabajadores que integran el comité, depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada así:

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y tres (3) del empleador.
4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por ocho (8) miembros cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

El comité de convivencia laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

Funciones del comité de convivencia laboral: Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral

Periodo del comité de convivencia: Será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación[8].

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
1	13-05-2016	Se crea el manual de acuerdo a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015.
2	29-12-2016	Se modifica el documento
3	01-10-2018	Incorporación de ISO 45001:2018, actualización de normatividad legal vigente en SGSST

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Marcela Millan P Contratista SG-SST Oficina Asesora de Planeación	Juan Carlos Lobo T Jefe Oficina Asesora de Planeación	Juan Carlos Lobo T Jefe Oficina Asesora de Planeación

[8] Resolución No.652 de 2012, por el cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.