

 	SISTEMA GESTION DE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	Página
		IPSE-SGSST-M03	1/50
		Fecha	31 de octubre de 2016

**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SG-SSTIPSE**

ELABORADO BAJO LA GUÍA METODOLÓGICA DE LAS NORMAS GTC 45

**Actualizado por:
Nohora Hilda Pedraza Roza
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**BOGOTA, D.C.
JULIO DE 2021**

TABLA DE CONTENIDO

2.	INTRODUCCIÓN	6
3.	IDENTIFICACIÓN DEL INSTITUTO	7
4.	MARCO LEGAL Y TEORICO PARA EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8
4.1	Normas para el SGSST del IPSE.....	8
4.2	DEFINICIONES	8
5.	ASPECTOS GENERALES	12
5.1	MISIÓN DEL INSTITUTO	12
5.2	VISIÓN DEL INSTITUTO	12
5.3	DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.....	12
5.4	ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO	13
5.5	PLANTA DE PERSONAL	13
5.6	TIPOS DE CONTRATO	13
5.7	REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	14
5.8	COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	14
5.9	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	14
5.10	SERVICIOS DE SALUD	14
5.10.1	Servicios Médicos.....	14
5.10.2	Horarios y Turnos de Trabajo.....	15
5.10.3	Descripción de los Procesos Desarrollados	15
5.10.4	Maquinaria y Equipos	15
5.10.5	Materias Primas.....	16
6.	PLANEAR	17
6.1	RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 17	
6.2	RESPONSABILIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	17
6.2.1	RESPONSABILIDADES ALTA DIRECCION	17
6.2.2	OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES	18
6.2.3	RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.....	20
6.3	RECURSOS	20

6.3.1	Recurso Humano	20
6.3.2	Recursos Físicos.....	20
6.3.3	Recursos Técnicos	21
6.3.4	Recursos Financieros	21
6.3.5	Asesores	21
6.4	CONFORMACIÓN COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST	21
6.4.1	OBJETIVO:	21
6.4.2	INSTRUCTIVO (IPSE-SGSST-I01)	21
6.4.3	REUNIONES MENSUALES	21
6.5	CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL.....	22
6.5.1	OBJETIVO	22
6.5.2	PROCEDIMIENTO (IPSE-SGSST-P05).....	22
6.5.3	REUNIONES TRIMESTRALES	22
6.6	FORMACION Y CAPACITACION EN SGSST	23
6.7	POLITICA INTEGRAL DEL SGI.....	23
6.8	OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23
6.8.1	OBJETIVOS	23
6.9	EVALUACIÓN NICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.....	24
6.10	PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.....	25
6.10.1	PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO	25
6.10.2	SUBSISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
6.11	ARCHIVO DOCUMENTAL	31
6.12	RENDICIÓN DE CUENTAS.....	32
6.13	MATRIZ LEGAL.....	32
6.14	COMUNICACIÓN:	32
6.15	PROCEDIMIENTO DE COMPRAS EPP	32
6.16	MANUAL DE CONTRATISTAS.....	33
6.17	GESTION DEL CAMBIO	34
7.	HACER.....	34
7.1	MEDECINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	34
7.1.1	Evaluaciones Médicas	34
7.1.2	Perfil Sociodemográfico	34
7.1.3	Diagnóstico de Salud	35

7.1.4	Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional	35
7.1.5	Primeros Auxilios	35
7.1.6	Ausentismo laboral	35
7.1.7	Capacitación	35
7.1.8	Coordinación con Entidades de Salud.....	35
7.1.9	Visitas a los puestos de trabajo	36
7.1.10	Sistemas de Información y Registros	36
7.1.11	Evaluación del Subsistema	36
7.1.12	Unidades Sanitarias y PMA (Plan de Manejo Ambiental)	36
7.2	HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	36
7.2.1	Instructivos y procedimientos de Seguridad y Salud En el Trabajo	36
7.2.2	Demarcación de Áreas	36
7.2.3	Programa de mantenimiento preventivo.....	37
7.2.4	Elementos de Protección Personal.....	37
7.2.5	Inspecciones Planeadas	37
7.2.6	Evaluación del programa de inspecciones	38
7.2.7	Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo	38
7.3	INDICADORES	38
7.4	PROCEDIMIENTO DE MATRIZ	39
7.5	MATRIZ DE RIESGOS Y PELIGROS	39
7.6	ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS	40
7.7	PLANES DE EMERGENCIA	40
7.7.1	Prevención y Respuesta ante Emergencias.....	40
7.7.2	Equipos y Sistemas Contra Incendios.....	41
7.7.3	Recursos Humanos en la Brigada de Emergencia.....	41
7.7.4	Manual de Emergencias y Contingencias IPSE –SG-SST y Ambiental.....	41
7.8	ADQUISICIONES.....	41
7.9	CONTRATACIÓN.....	42
8.	VERIFICAR	43
8.1	AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DE SGSST.....	43
8.2	REVISION POR LA DIRECCION AL SGSST.....	43
8.3	INDICADORES DEL SGSST.....	44
8.4	INDICADORES	44
8.4.1	Indicadores de proceso.....	44
8.4.2	Indicadores de resultado.....	44
8.4.3	Indicadores del SGSST (Estructura, proceso y resultado).....	44
9.	ACTUAR.....	46
9.1	ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	46

10.	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
SG-SST	46
11.	DOCUMENTOS RELACIONADOS CON EL SG – SST	48
11.1	DOCUMENTOS CONTROLADOS	48
11.2	REGISTROS CONTROLADOS	48
11.3	DOCUMENTOS NO CONTROLADOS	49
12.	CONTROL DE CAMBIOS	49
13.	ANEXOS SGSST VIGENCIA 2020	50

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas - IPSE con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de sus funcionarios, y partes interesadas y la productividad de la entidad, decidió desde el año de 1994 diseñar, implementar y ejecutar el documento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, adoptando las directrices que la legislación colombiana contempla para dicho propósito enmarcadas en el capítulo 6 artículos del 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.42 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015) y Artículos 4 y 15 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

El Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar Social, reúne los Subsistemas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial y COPASST, además realiza las actividades correspondientes a la prevención, protección y promoción de la salud de los funcionarios, contratistas y visitantes de la entidad.

Este documento contempla la actividad económica del Instituto, el número de empleados, los principales procesos desarrollados, las responsabilidades de la entidad y los empleados en la ejecución de las actividades de los Subsistemas en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo y Seguridad e Higiene Industrial.

Este nuevo diseño contempla la actualización de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos, determinación de controles, del soporte legal y los demás aspectos necesarios para estructurar un documento acorde con las nuevas políticas derivadas de la transformación del ICEL en IPSE, que generaron el cambio de la actividad económica contemplada en el Decreto 1140 de 1999.

2. IDENTIFICACIÓN DEL INSTITUTO

NOMBRE:	INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA LAS ZONAS NO INTERCONECTADAS - IPSE.
NIT:	899999048-2
OFICINAS	Sede Principal Calle 99 No. 9A-54 Pisos 13, 14 y 15. Teléfono 6397888 Sede Carrera 12 No 84-12 Piso 7º y 6ª Teléfono 6449300
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Identificación, planificación y promoción de soluciones energéticas integrales, viables financieramente y sostenibles en el largo plazo, para las Zonas No Interconectadas del país.
AÑO DE INICIACIÓN	JUNIO DE 1999
REPRESENTANTE LEGAL	JOSE DAVID INSUATI AVENDAÑO
ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES	ARL POSITIVA
FECHA DE AFILIACIÓN	Julio 01 de 2007
CLASE DE RIESGO	I y IV (Administrativos y Misionales)

3. MARCO LEGAL Y TEORICO PARA EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

3.1 Normas para el SGSST del IPSE

El principal objetivo en la implantación del presente manual del SG-SST, es mantener la seguridad y salud de todos los empleados de conformidad con lo dispuesto por el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015) del Ministerio de Trabajo, artículos del 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.42 y Resolución 0312 de 2019 Artículo 16. Por su parte, el Instituto asumirá y cumplirá las disposiciones normativas señaladas en la matriz legal de SST, se evaluará periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y el control de la misma se llevará a cabo a través del respectivo seguimiento.

Dando cumplimiento a lo anterior, el IPSE expidió las Resoluciones Internas 20121000003735 de 2012 que establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del IPSE, 20141300003435 de 2014 que adoptó el Código de Ética, y 20211300001785 de 01 de julio 2021 que modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal.

Así mismo, el Instituto estructuró el Manual del Viajero para uso de quienes se desplazan a las Zonas No Interconectadas.

En 2019 se emitió por parte del Ministerio del Trabajo la Resolución 0312 de febrero 13 de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Mediante Resolución No. 20201300001115 del 29 de mayo de 2020. Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, por medio del cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad para mitigar, controlar, prevenir y realizar el adecuado manejo de pandemia del Coronavirus COVID-19”.

Resolución No. 20211300000885 de Fecha: 16-03-2021 Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, modifica el Anexo Técnico protocolo de Bioseguridad para mitigar, controlar, prevenir y realizar el adecuado manejo de pandemia del Coronavirus COVID-19, adoptado mediante Resolución No 20201300001115 del 29 de mayo de 2020”.

En la vigencia 2021 se emitió la Resolución No. 777 de junio 02 de 2021 del Ministerio de Salud y la Protección Social por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del estado en el marco de la emergencia sanitaria y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de las mismas.

3.2 DEFINICIONES

Para los efectos de este documento, se manejarán las siguientes definiciones:

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

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.

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

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.

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

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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.

Autorreporte (sic) 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.

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.

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

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.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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.

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.

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.

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

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

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.

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.

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.

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

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.

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

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.

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 (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

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.

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

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

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

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

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

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.

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

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

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.

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

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.

4. ASPECTOS GENERALES

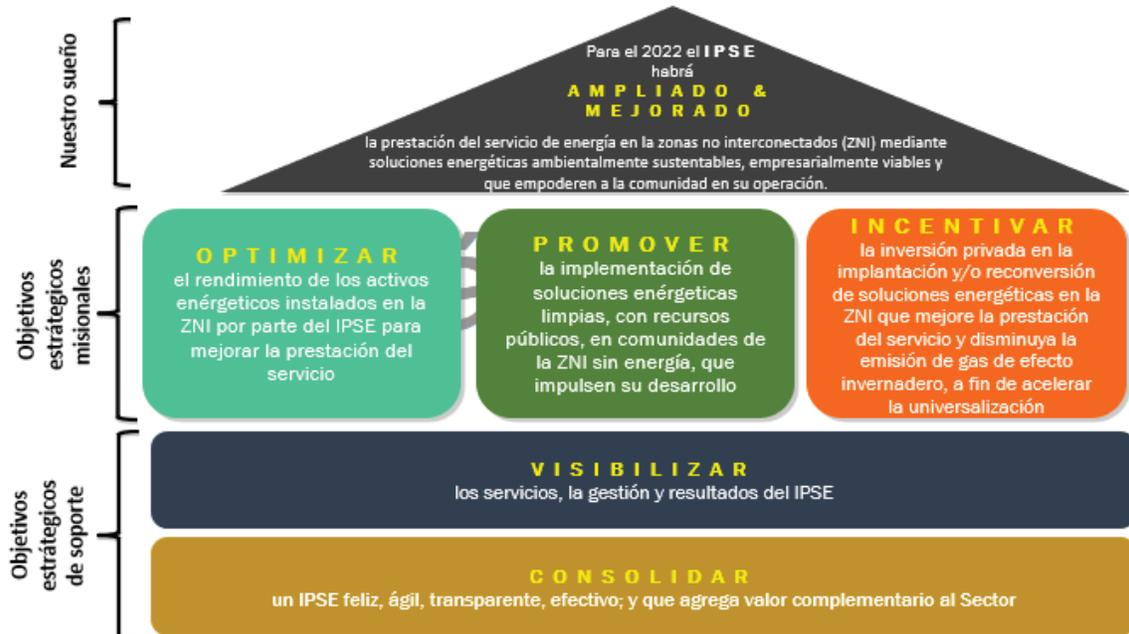
4.1 MISIÓN DEL INSTITUTO

A partir de información confiable, estructuramos e implementamos soluciones energéticas efectivas y duraderas, amigables con el medio ambiente, impulsando esquemas empresariales, con la participación de las comunidades beneficiarias, dinamizando el desarrollo sostenible, mitigando el cambio climático y creando oportunidades para una mejor calidad de vida en la Colombia No Interconectada.

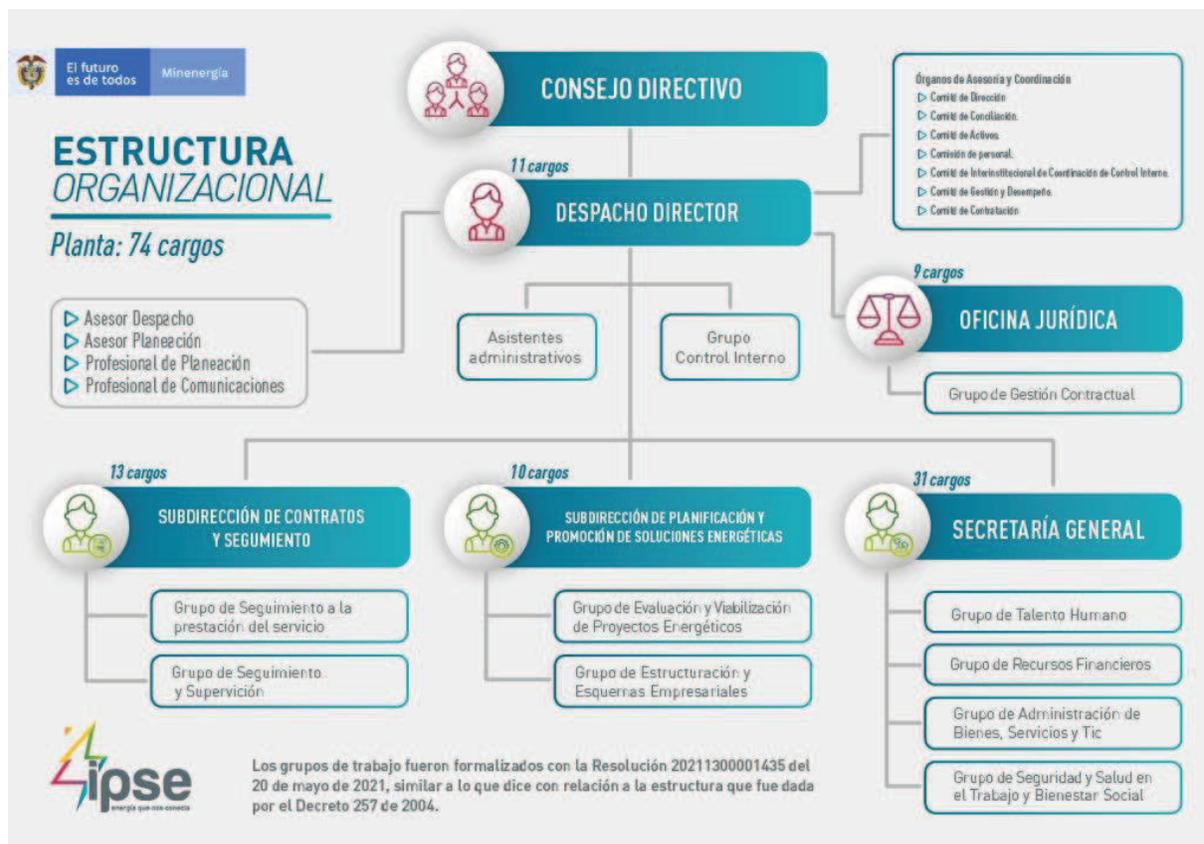
4.2 VISIÓN DEL INSTITUTO

En el 2030 el IPSE, al lograr la universalización energética sostenible en la Colombia No Interconectada, articuló la integración y transformación de territorios y contribuyó al empoderamiento de las comunidades como protagonistas de su bienestar y aportó significativamente a la transformación de la matriz energética en la Colombia No Interconectada.

4.3 DEFINICIÓN ESTRATÉGICA



4.4 ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO



4.5 PLANTA DE PERSONAL

AREA	HOMBRES	MUJERES
Directo	40	33
Indirecto (contratistas)	46	30
Subtotal	85	62
TOTAL	149	

La planta de personal de IPSE con corte a junio de 2021, está prevista por setenta y cuatro (74) servidores públicos y setenta y cinco (75) contratistas de prestación de servicios, ubicados en la Cra. 12 No 84-12 piso 7° y 6° y calle 99 No. 9A-54 Pisos 13, 14 y 15.

4.6 TIPOS DE VINCULACIÓN

Los colaboradores del IPSE se encuentran vinculados a través de relación legal y reglamentaria, y los contratistas mediante contrato de prestación de servicios.

4.7 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

De acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Protección Social, se actualizó en 21 de mayo de 2020 y se encuentra publicado en los lugares de trabajo.

4.8 COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, fue conformado de acuerdo con lo estipulado en el artículo 4º de la Resolución 2013 de 1986, dando cumplimiento a la Resolución 1457 de 2008, al artículo 26 del Decreto 614 de 1984, al Decreto 1295 de 1994, la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 1072 de 2015 (Reglamento Único del Sector Trabajo).

De acuerdo con lo establecido en el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994 el COPASST en el IPSE realiza sus elecciones cada dos (2) años, dejando evidencia mediante acta radicada en el sistema documental.

4.9 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Que de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012, *“por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.”*, la Resolución 1536 del 2012 *“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012” del Ministerio de la Protección Social*. Y considerando que el artículo 3º de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”*, adopta la definición de Acoso Laboral así: ***“I) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...);”***

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el *“1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*;

Se encuentra reglamentada la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral para el IPSE mediante Resolución 20121000003735 de noviembre 08 de 2012. El periodo para su ejercicio es de dos (2) años, dejando evidencia de la elección mediante acta radicada en el sistema documental.

4.10 SERVICIOS DE SALUD

4.10.1 Servicios Médicos

El IPSE se encuentra vinculado con las Entidades Promotoras de Salud- EPS bajo el número patronal 899999048-2. Los servicios prestados por las EPS, tienen que ver con atención de enfermedad general, maternidad, hospitalización y atención de accidentes de trabajo en coordinación con la A.R.L. POSITIVA, según lo estipulado por el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

Los funcionarios del Instituto se encuentran afiliados a la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, que brinda servicios de subsidio familiar, salud, educación integral y continuada, actividades que fomentan la integración familiar y la recreación.

4.10.2 Horarios y Turnos de Trabajo

De acuerdo a la Circular Interna N° 20201300000394 radicada en el Sistema ORFEO, El IPSE adopta los siguientes horarios y turnos;

AREA	MODALIDAD	HORARIO	INICIO	SALIDA	OBSERVACIONES
Administrativa	8 Horas de lunes-viernes	Primer	7:00 am	4:00 pm	Una (1) hora de almuerzo
Técnica		Segundo	8:00 am	5:00 pm	
		Tercer	9:00 am	6:00 pm	

4.10.3 Descripción de los Procesos Desarrollados

El IPSE - Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas, es un establecimiento público del Orden Nacional, adscrito al Ministerio de Minas y Energía, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio e independiente, constituido por fondos públicos.

De acuerdo con lo estipulado en el Decreto 257 de 2004, el IPSE desarrolla sus procesos con el fin de dar cumplimiento a lo determinado en estructura y funciones de manera administrativa y técnica.

Área de Administrativa

La Dirección General ubicada en Bogotá, recoge las políticas que imparte el Ministerio de Minas y Energía y genera los mecanismos para su aplicación a través de la Secretaría General y de las Subdirecciones de Planificación Energética y de Contratos y Seguimiento.

Área Técnica

El cumplimiento de la misión institucional se orienta a partir de las políticas que imparte el Ministerio de Minas y Energía, ente rector del sector eléctrico que tiene por objeto identificar, promover, fomentar, desarrollar e implementar soluciones energéticas mediante esquemas empresariales eficientes, viables financieramente y sostenibles en el largo plazo, procurando la satisfacción de las necesidades energéticas de las Zonas No Interconectadas – ZNI.

4.10.4 Maquinaria y Equipos

Para dar cumplimiento al objeto institucional el IPSE cuenta con diferentes recursos técnicos y administrativos así:

Técnico

Equipos Operativos:

- Comunicación y radio
- Computador
- Extintores

En el trabajo operativo mecánico y eléctrico:

- Herramientas manuales (cosedora, perforadora, saca ganchos entre otros)
- Equipos de medición: voltímetro, amperímetro, sonómetro, luxómetro.

Administrativo

- Equipos de Oficina
- Computadores
- Impresoras
- Calculadoras
- Televisores
- Video Beam
- Fotocopiadoras
- Archivadores
- Neveras
- Perforadoras
- Grapadoras
- Sillas
- Escritorios
- Mesas
- Escáner
- Celulares
- IPAD

Vehículo: Campero Fortuner, Marca Toyota, Modelo 2013, Placa OCK-793

Vehículo: Campero Fortuner, Marca Suzuki, Modelo 2010, Placa OBH-703

Vehículo: Campero Grand Vitara, Marca Suzuki, Modelo 2010, Placa PBH-497

4.10.5 Materias Primas

Durante la actividad de trabajo, en el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas - IPSE se utilizan las materias primas que se enumeran a continuación:

Área de Oficina:

- Papelería
- Tintas

Productos para el aseo y desinfección:

- Alcohol etílico
- Desengrasante
- Varsol
- Ambientador
- Cloro

- Jabón líquido
- Cera

5. PLANEAR

5.1 RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Instituto cuenta con un Profesional de Seguridad, Salud en el Trabajo, como responsable del SGSST, para el diagnóstico y seguimiento en los subsistemas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, Gestión de Emergencias en las instalaciones del IPSE y seguimiento y control de riesgos y peligros en proyectos seleccionados en las Zonas No Interconectadas del país.

5.2 RESPONSABILIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

5.2.1 RESPONSABILIDADES ALTA DIRECCION

Dando cumplimiento al “artículo 2.2.4.6.31 Revisión por la Alta dirección (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), la Alta Dirección General debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos 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.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la Alta Dirección debe permitir:

- Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
- Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;
- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;
- Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);

- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
- Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
- Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
- Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
- Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo;
- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
- Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
- Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
- Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;
- Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;
- Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
- Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
- Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;
- Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Los resultados de la revisión de la Alta Dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar”.

5.2.2 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES (Artículo 2.2.4.6.8. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo).

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los colaboradores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el IPSE, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

- **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe 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.
- **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- **Definición de Recursos:** Debe 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 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.
Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.
- Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
- El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de

la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

- Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, 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 quienes deberán, entre otras:
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
- Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
- Por su importancia, el líder del proceso SGSST debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

5.2.3 RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES

(Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo). Los colaboradores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

5.3 RECURSOS

5.3.1 Recurso Humano

El Instituto cuenta con un Profesional de Seguridad, Salud en el Trabajo, como Responsable del SGSST, para el diagnóstico y seguimiento en el Sistema de Seguridad Industrial de las Zonas No Interconectadas del país.

5.3.2 Recursos Físicos

La entidad en sus instalaciones cuenta con salas de capacitación y auditorio para llevar a cabo las capacitaciones Institucionales y en el componente SGSST.

5.3.3 Recursos Técnicos

El Instituto ha destinado para capacitación, los equipos y materiales audiovisuales indispensables para la formación y reentrenamiento de todo el personal vinculado, al que se suman los recursos aportados por la Administradora de Riesgos Laborales.

5.3.4 Recursos Financieros

Para la ejecución de las actividades de formación de Seguridad, Salud en el Trabajo y I se destina un rubro del Plan de Adquisiciones con el código A-2-0-4-21-4 Servicios de Bienestar Social A 02-02-02 - 009 SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES.

5.3.5 Asesores

ARL POSITIVA

5.4 CONFORMACIÓN COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST

El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, fue conformado de acuerdo con lo estipulado en el artículo 4º de la Resolución 2013 de 1986, dando cumplimiento a la Resolución 1457 de 2008, al artículo 26 del Decreto 614 de 1984, al Decreto 1295 de 1994, la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 1072 de 2015 (Reglamento Único del Sector Trabajo).

De acuerdo con lo establecido en el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994 el COPASST en el IPSE realiza sus elecciones cada dos (2) años, dejando evidencia mediante acta radicada en el sistema documental.

5.4.1 OBJETIVO:

Establecer la responsabilidad del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, en las actividades de identificación, participación y consulta del SGSST del Instituto como ente de promoción y vigilancia del Sistema de Seguridad y Salud en Trabajo.

5.4.2 INSTRUCTIVO (IPSE-SGSST-I01)

Se cuenta con el instructivo que incluye conocimiento previo de los objetivos, control durante su desarrollo, orientación al grupo, identificación de las conclusiones claves y establecimiento de metas de acción, responsabilidades y compromisos.

5.4.3 REUNIONES MENSUALES

Se lleva el registro de las reuniones desde el momento de la planeación y relaciona las principales conclusiones, recomendaciones y asistencia.

Este documento se complementará con un formato de acta que permitirá visualizar ágilmente las tareas o actividades cumplidas o en trámite y las iniciadas o aplazadas, determinándose quién y cuándo se adelantarán.

5.5 CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL-

Que de conformidad con lo dispuesto en la Resolución No. 652 de 2012, *“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.”*, la Resolución 1536 del 2012 *“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de la Protección Social”*. Y considerando que el artículo 3° de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”*, adopta la definición de Acoso Laboral así: *“1) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)”*.

Que el artículo 14. de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el *“1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*

Se encuentra reglamentada la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral para el IPSE mediante Resolución 20121000003735 de noviembre 08 de 2012. El periodo para su ejercicio es de dos (2) años, dejando evidencia de la elección mediante acta radicada en el sistema documental.

5.5.1 OBJETIVO

Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008 y Resolución No. 1536 del 2012 *“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”* del Ministerio de la Protección Social.

5.5.2 PROCEDIMIENTO

5.5.3

Se cuenta con un procedimiento 1.1.1 (IPSE-SGSST-P05) con el fin de contribuir mecanismos para la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior del IPSE, procurando generar una conciencia colectiva de buena convivencia entre los servidores públicos del IPSE, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente laboral para todos los servidores públicos del instituto, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

5.5.4 REUNIONES TRIMESTRALES

Se lleva el registro de las reuniones trimestrales desde el momento de la planeación y relaciona las principales conclusiones, recomendaciones y asistencia. Este documento se

complementará con un formato de acta de que permitirá visualizar ágilmente las tareas o actividades cumplidas o en trámite y las iniciadas o aplazadas, determinándose quién y cuándo se adelantarán.

5.6 FORMACION Y CAPACITACION EN SGSST

En cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo–SST (Decreto 1072 Único Reglamentario del Sector Trabajo). El Empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en Seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

5.7 POLITICA INTEGRAL DEL SGI

El **IPSE** promueve soluciones energéticas sostenibles en las comunidades de las ZNI como factor de equidad con criterios de **eficacia, eficiencia y efectividad, mejorando continuamente los procesos**, teniendo en cuenta la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación; **en condiciones de trabajo seguro y saludable, previniendo y controlando los riesgos y peligros para las partes interesadas**, asegurando el cumplimiento de la legislación aplicable a las actividades que desarrolla y otros requisitos que la organización suscriba.

Para el cumplimiento de esta política, el IPSE cuenta con un equipo de trabajo comprometido, altamente calificado y en constante formación y crecimiento.

5.8 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.8.1 OBJETIVOS

Es prioridad del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas-IPSE dar cumplimiento al capítulo 6 “*artículo 2.2.4.6.7 Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:*

1. *Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos Controles.*
2. *Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y*
3. *Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales”.*

5.8.1.1 OBJETIVO GENERAL DEL SGSST - IPSE

Promover la salud y seguridad de los servidores públicos y las partes interesadas del IPSE, previniendo y controlando los factores de riesgos y peligros asociados al trabajo mediante las actividades planeadas y desarrolladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto.

5.8.1.1.1 Objetivos Específicos

- Implantar actividades de tipo preventivo para minimizar la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que produzcan en los funcionarios y partes interesadas de la entidad, incapacidad, invalidez y/o muerte.
- Desarrollar programas de capacitación continuada fundamentados en la sensibilización, prevención, mitigación y control de los factores de riesgos y peligros presentes en el ambiente laboral.
- Desarrollar los subsistemas de medicina preventiva y del trabajo apoyados en un prestador de servicios externo (contratista en salud en el trabajo), coordinando y optimizando los recursos y servicios dispuestos por la Administradora de Riesgos Laborales - A.R.L.
- Estructurar las actividades de los subsistemas de higiene industrial que permitan la detección, medición, tabulación y control de los factores de riesgo físico, químico y biológico que puedan convertirse en potencializadores de enfermedades de tipo general y laboral.

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

En el año 2016 se realizó la Evaluación (Diagnóstico) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015; En el año 2017 se realizó la evaluación inicial del SG-SST en cumplimiento a la Resolución 1111 del Ministerio de Trabajo, posteriormente en el año 2019 se realizó la evaluación del SG-SST en cumplimiento al Artículo 16. de la Resolución 312 de 2019.

Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

La evaluación inicial se realizó 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. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.

La evaluación permite mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

5.10 PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.

Con base en la información presentada hasta el momento, se formulan objetivos específicos y metas que orientarán las actividades del sistema, así como la gestión y evaluación que se haga de las mismas, dichas actividades se contemplan en los planes de acción de la presente vigencia que son aprobados en el primer comité de dirección del año actual, de donde se planea todas las actividades a desarrollar en la presente vigencia.

5.10.1 PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al empleado los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes y emergencias.

5.10.1.1 OBJETIVOS

Proporcionar sistemáticamente a los empleados el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad, salud y calidad.

Lograr el cambio de actitud y comportamiento frente a determinadas circunstancias y situaciones que puedan resultar en pérdidas para el instituto.

Generar motivación hacia la salud desarrollando campañas de promoción.

5.10.1.2 RECURSOS

Recurso Humano

El Instituto cuenta con un Profesional de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar Social, como Coordinador del Proceso y grupo de trabajo, para el diagnóstico y seguimiento en el Sistema de Seguridad Industrial de las Zonas No Interconectadas del país.

Recursos Físicos

La entidad en sus instalaciones cuenta con salas de capacitación y auditorio para llevar a cabo las capacitaciones Institucionales y en el componente SGSST & BS

Recursos Técnicos

El Instituto ha destinado para capacitación, los equipos y materiales audiovisuales indispensables para la formación y reentrenamiento de todo el personal vinculado, al que se suman los recursos aportados por la Administradora de Riesgos Laborales y la Caja de Compensación Familiar.

Recursos Financieros

Para la ejecución de las actividades de formación de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar Social se destina un rubro del Plan de Adquisiciones.

Asesores

ARL POSITIVA y Caja de Compensación Familiar, por intermedio del Gestor Empresarial.

5.10.2 SUBSISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.10.2.1 SUBSISTEMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

La Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y control de las causas de los accidentes de trabajo.

5.10.2.1.1 OBJETIVOS

Con los enunciados a continuación se pretende mantener un ambiente laboral seguro mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física de los empleados o a los recursos del instituto:

- Identificar, valorar y controlar las causas básicas de incidentes y accidentes de trabajo.
- Implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control de los factores priorizados por la organización.
- Relacionar actividades con los otros subsistemas para asegurar la adecuada protección de los empleados.
- Efectuar seguimiento periódico a los proyectos seleccionados de energía eléctrica de las ZNI en Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles presentes.
- Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos laborales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo, para las personas que los requieren.

5.10.2.1.2 RECURSOS

Recurso Humano

El Instituto cuenta con un Profesional de Seguridad, Salud en el Trabajo, como Responsable del SG-SST para el diagnóstico y seguimiento en el Sistema de Seguridad Industrial de las Zonas No Interconectadas del país.

Recursos Físicos

La entidad ha destinado en sus instalaciones un espacio que cuenta con los elementos mínimos de tipo técnico y bibliográfico para suplir las necesidades en materia de Seguridad y Salud En el trabajo y Liderar la ejecución de los planes de contingencia, capacitación, entrega de elementos de protección personal, etc.

Recursos Técnicos

El Instituto ha destinado para capacitación, los equipos y materiales audiovisuales indispensables para la formación y reentrenamiento de todo el personal vinculado, al que se suman los recursos aportados por la Administradora de Riesgos Laborales que apoya el subsistema de higiene y seguridad industrial.

Recursos Financieros

Para la ejecución de las actividades de seguridad y salud en el trabajo al interior de la entidad y las que desarrolla en las diferentes localidades de las ZNI, para la vigencia actual, cuenta con la disponibilidad presupuestal requerida.

Asesores

ARL POSITIVA, por intermedio del Gestor Empresarial.

5.10.2.2 SUBSISTEMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

Este subsistema es un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a la identificación, evaluación y control de los factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo que pueden generar enfermedad laboral o patologías no traumáticas.

5.10.2.2.1 OBJETIVOS

Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de los empleados, tales como iluminación, optometrías (conservación visual), ruido y confort térmico entre otros.

Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.

5.10.2.2.2 RECURSOS

Recurso Humano

El Instituto cuenta con un Profesional de Seguridad, Salud en el Trabajo, como Responsable del SG-SST, para el diagnóstico y seguimiento en el subsistema de Higiene Industrial en las instalaciones del IPSE y control en proyectos seleccionados en las Zonas No Interconectadas del país.

Recursos Físicos

La entidad ha destinado en sus instalaciones un espacio que cuenta con los elementos mínimos de tipo técnico y bibliográfico para suplir las necesidades en materia de Higiene Industrial y coordinar la ejecución de las actividades de mediciones ocupacionales en caso de requerirse e inspecciones en puestos de trabajo.

Recursos Técnicos

El Instituto cuenta con equipos de medición ocupacional y materiales audiovisuales indispensables para la formación y reentrenamiento de todo el personal vinculado, al que se suman los recursos aportados por la Administradora de Riesgos Laborales que apoya el subsistema de higiene y seguridad industrial.

Recursos Financieros

Para la ejecución de las actividades de higiene industrial la entidad cuenta con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales ARL.

Asesores

ARL POSITIVA, por intermedio del Gestor Empresarial.

5.10.2.3 SUBSISTEMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Conjunto de actividades dirigidas a la Promoción y Control de la salud de los trabajadores. En este Subsistema se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo laborales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

5.10.2.3.1 OBJETIVOS

Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los empleados.

Educar a los servidores públicos del IPSE en la forma de mantener sus condiciones de salud, mediante la realización de campañas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.

Capacitar a todo el personal en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.

Disponer en los eventos en que la autoridad competente de salud en el trabajo declare a un servidor público en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sea titular, cuya incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, que la entidad le asigne funciones acordes con el tipo de limitación o lo reubique en un empleo que tenga la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad

no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni implique riesgos para el desempeño de la nueva actividad.

Prevenir, detectar precozmente y controlar la enfermedad general (EG) y la enfermedad laboral (EL).

Efectuar pausas activas a través del software implementado para tal fin por la ARL Positiva y hacer seguimiento a las recomendaciones de los estudios ergonómicos realizados en los puestos de trabajo.

Realizar campañas de vacunación (tétano, fiebre amarilla y antigripal) de acuerdo a los riesgos y peligros presentes en el trabajo.

Realizar exámenes ocupacionales a todos los funcionarios y de acuerdo con los resultados y recomendaciones que arrojan los mismos, adelantar las acciones pertinentes.

Realizar actividades de mejoramiento de estilos de vida saludable, para los colaboradores del IPSE.

Realizar actividades de prevención de COVID-19.

Realizar seguimiento diario de condiciones de salud de todos los colaboradores del IPSE

5.10.2.3.2 RECURSOS

Recurso Humano

El Instituto cuenta con un Profesional de Seguridad, Salud en el Trabajo y Bienestar Social, como Coordinador del Proceso y grupo de trabajo, quien lidera todas las actividades que contemplan los subsistemas en los servicios de medicina preventiva, medicina de trabajo e higiene y seguridad industrial, cuyas actividades de prevención de riesgos, de accidentes de trabajo y de enfermedad laboral ejecuta en coordinación con la ARL POSITIVA. Igualmente cuenta con una brigada de emergencia entrenada y capacitada en primeros auxilios, control de incendios, etc.

Recursos Físicos

Los prestadores de servicio contratados por el IPSE cuentan con las instalaciones físicas adecuadas y las ayudas tecnológicas requeridas para cumplir con las actividades requeridas.

Recursos Económicos

El Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SG-SST cuenta con la disponibilidad presupuestal necesaria para atender las actividades derivadas de la matriz de riesgos y peligros.

Asesores

El Instituto cuenta con la asesoría directa de la Regional Bogotá de la Administradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA, la cual tiene a su disposición, un grupo idóneo de profesionales en el área de salud en el trabajo y prevención de riesgos.

5.10.2.4 SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS

Establecer los mecanismos de actuación para la identificación de situaciones potenciales de emergencia, su prevención, respuesta y mitigación de los impactos generados posterior a su ocurrencia.

5.10.2.4.1 OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer las normas y procedimientos a seguir en caso de presentarse una emergencia o contingencia que pueda afectar la seguridad y/o salud de los servidores públicos y las partes interesadas en el IPSE, así como el medio ambiente.

Objetivos Específicos

- Planificar a partir del análisis de vulnerabilidad del Plan de Emergencias y Contingencias.
- Evitar la ocurrencia de Accidentes o situaciones de Emergencia
- Detección y alerta temprana de la Emergencia
- Respuesta y reacción rápida de control de la entidad
- Minimización de daños y consecuencias
- Pronta normalización de las actividades
- Prevenir, controlar y mitigar los impactos ambientales generados por una emergencia.

5.10.2.4.2 RECURSOS

Recurso Humano

La organización y funcionamiento de la Brigada de Emergencias se describe en el Reglamento de la Brigada de Emergencias; está conformada por los siguientes mandos y grupos:

Director de Emergencias

Jefe de Brigada
Comunicaciones
Apoyo Interno y Externo

Grupos:

Primeros Auxilios, Control de Incendios, Búsqueda y Rescate, Evacuación y Seguridad Física

Recursos Físicos

El Instituto cuenta con espacios para los entrenamientos teóricos, al igual que un espacio para salvaguardar los equipos de control de incendios y demás elementos industriales para la operación de la Brigada de Emergencia.

Recursos Técnicos

La Entidad realiza a través de contratación la adquisición de los elementos para la Brigada de Emergencias como son:

- | | |
|------------------------|---|
| -Chaleco | - Calzado (botas de seguridad) |
| -Protectores auditivos | - Tapa bocas para material particulado. |
| -Guantes de carnaza | - Pitos |
| -Botiquín Portátil | - Megáfono |
| -Linterna | |

Además, con equipo de transporte como son las camillas portátiles con sus respectivos cuellos ortopédicos o alineadores cervicales e inmovilizadores, las cuales son ubicadas una en cada piso.

- Equipos para primeros auxilios
- Sistema de detección y extinción de incendios
- Equipos de comunicación para emergencias (vigilancia y mantenimiento)
- Sistema de Alarma para Emergencias
- Equipos contra incendios
- Directorio de Emergencias

Recursos Financieros

Se cuenta con el desarrollo de las actividades preventivas y de formación a través de la ARL al igual que el rubro presupuestal que el Instituto dispone anualmente para el cumplimiento del proyecto Gestión de Emergencias.

Asesores

Administradora de Riesgos Laborales – ARL y Corredores de Seguros.

5.11 ARCHIVO DOCUMENTAL

Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

El instituto cuenta con un procedimiento de Gestión Documental en el cual se llevan y custodian los documentos de acuerdo a los lineamientos del Archivo General de la Nación.

5.12 RENDICIÓN DE CUENTAS

Se realiza cada fin de vigencia mediante una presentación con el desarrollo de las actividades realizadas y lideradas por el SG-SST. Dando así cumplimiento al **Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Numeral 3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.**

5.13 MATRIZ LEGAL

El Instituto cuenta con un procedimiento para la elaboración y actualización de la matriz legal que tiene como objetivo establecer la metodología para la identificación, registro y actualización de los requisitos legales en el componente de seguridad y salud en el trabajo, mediante un seguimiento periódico soportando la aplicabilidad en la ejecución de los planes acción del sistema de SGSST.

5.14 COMUNICACIÓN:

Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
- Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas; y,
- Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

Con relación al sistema de GSST el IPSE cuenta con un procedimiento en este componente para comunicar internamente los diferentes niveles y funciones del instituto se realiza para los visitantes y partes interesadas en el instituto, se recibe información y documentación respondiendo comunicaciones pertinentes a las partes interesadas expertas.

Lo anterior divulgado mediante diversas herramientas como son: La página WEB del instituto, la Intranet, correo electrónico, carteleras, ORFEOS, memorandos y demás medios de comunicación.

5.15 PROCEDIMIENTO DE COMPRAS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

La entidad adelanta sus procedimientos contractuales conforme lo dispuesto en la Ley 80 de 1993 y las normas que lo modifican y complementan; adicionalmente cuenta con su Manual de Contratación el cual se encuentra en el Sistema de Gestión Integral del IPSE..

5.16 MANUAL DE CONTRATISTAS

El IPSE establece en el estudio previo los parámetros para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de los contratistas durante el desempeño de las actividades del objeto contractual.

Por lo anterior, previo al inicio de las actividades del contrato y una vez formalizado el mismo y dando cumplimiento al Instructivo para Control y Seguimiento a Contratistas del IPSE (IPSE-SGSST-I04), el supervisor del contrato con apoyo del profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo del IPSE, se reunirá con el contratista, para definir a través de la Lista de Chequeo (IPSE-SGSST-F17), el desarrollo de los compromisos adquiridos, del cual se levantará el registro correspondiente.

Conforme al artículo 2.2.4.6.28 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo del Ministerio de Trabajo (1072 de 2015), el IPSE adopta y mantiene las disposiciones que garantizan el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo del IPSE, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas, trabajadores y subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el IPSE considera los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

- Incluir los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
- Procurar canales de comunicación para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;
- Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;
- Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que, dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;
- Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y

- Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Para los efectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los proveedores y contratistas deben cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades del presente manual y lo acordado en los conceptos dados desde Sistema de Gestión e Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.17 GESTION DEL CAMBIO

Dispone el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio que el empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

En su parágrafo dispone que antes de introducir los cambios internos de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

El Instituto cuenta con un procedimiento de Gestión del Cambio que tiene como objetivo evaluar el impacto sobre Seguridad y Salud en el Trabajo del IPSE, a partir de la identificación de peligros y valoración de riesgos de seguridad y administrativos, que se puedan derivar de los cambios internos y/o externos; y de la determinación de las medidas de prevención y control antes de la implementación de estos cambios. Y cuenta con una matriz de identificación de riesgos y peligros.

6. HACER.

6.1 MEDECINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

6.1.1 Evaluaciones Médicas

En la actualidad se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y de retiro con base en los diferentes cargos, estos resultados reposan bajo custodia y confidencialidad en el Proceso de Talento Humano del IPSE.

6.1.2 Perfil Sociodemográfico

Según el decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones: 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.

En el Instituto se lleva a cabo esta caracterización mediante la encuesta de perfil sociodemográfico que se aplica a todos los funcionarios y contratistas actualizada anualmente.

6.1.3 Diagnóstico de Salud

Para identificar las variables demográficas, ocupacionales y de morbilidad de la población trabajadora, se realiza el diagnóstico de salud correspondiente.

También se realiza seguimiento diario a la salud a todos los colaboradores del IPSE identificando los síntomas reportados y los posibles casos de COVID-19; dando recomendaciones para la prevención del riesgo biológico, debido a la pandemia que se encuentra actualmente.

6.1.4 Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional

Con base en el diagnóstico de salud se establecen las prioridades en cuanto a las condiciones de salud y se diseñan los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional, necesarios.

Para la vigencia 2020 se elaboró el programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Biológico de acuerdo al virus de COVID-19.

6.1.5 Primeros Auxilios

Se cuenta con un servicio básico de primeros auxilios acorde con las necesidades de los empleados, cobertura durante la jornada laboral y formación de los brigadistas.

6.1.6 Ausentismo laboral

Se implantan estadísticas de ausentismo laboral por accidentes de trabajo y enfermedad laboral, con el ánimo de obtener información sobre morbi mortalidad y del clima organizacional.

6.1.7 Capacitación

Se desarrollan actividades de capacitación en factores de riesgos y peligros, brigada de emergencia y contingencia, conocimientos básicos en seguridad y salud en el trabajo, seguridad, orden y limpieza, entre otros.

Se cuenta con el Plan anual de Capacitación en cumplimiento al artículo 2.2.4.6.11 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo.

6.1.8 Coordinación con Entidades de Salud

A través de la Coordinación de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, se dispone el contacto, en caso de ser necesario, con las Entidades Promotoras de Salud - EPS bajo el número patronal 899999048-2. Los servicios prestados por las EPS, tienen que ver con atención de enfermedad general, maternidad, hospitalización y atención de accidentes laborales en coordinación con la A.R.L. POSITIVA, según lo estipulado por el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

6.1.9 Visitas a los puestos de trabajo

Periódicamente en coordinación con el COPASST y los integrantes de la brigada de emergencia, se revisan los puestos de trabajo a fin de controlar los riesgos y adelantar las acciones de mejora pertinentes. Igualmente, se realizan inspecciones de puestos de trabajo con la ARL de forma presencial y virtual actualmente debido al trabajo en casa.

6.1.10 Sistemas de Información y Registros

Con el fin de tener fácil acceso a la información y registrar el análisis estadístico de morbi-mortalidad, anualmente se elabora el informe práctico de salud.

6.1.11 Evaluación del Subsistema

Los subsistemas médicos se evalúan periódicamente en cuanto a recursos, realización, metodología cobertura, cumplimiento de fechas y acciones consecuentes. El resultado de éstas muestra el grado de efectividad de las medidas de prevención y control establecidas, constituyéndose en la base de futuros ajustes y/o modificaciones aplicables al dinamismo propio del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Política de no Alcohol, Drogas y Fumadores

Con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la Resolución 4225 de mayo 29 de 1992, Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 0312 de febrero 13 de 2019, donde se solicita elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entornos de trabajo saludable.

6.1.12 Unidades Sanitarias y PMA (Plan de Manejo Ambiental).

El coordinador del proceso de Evaluación y Viabilización de proyectos energéticos en el componente ambiental es el encargado de los planes de manejo ambiental del Instituto.

6.2 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

6.2.1 Instructivos y procedimientos de Seguridad y Salud En el Trabajo

Se cuenta con procedimientos, formatos e instructivos de seguridad y salud en el trabajo para las actividades internas al igual que con instructivos para el seguimiento de las condiciones de seguridad de las actividades que se desarrollan en los proyectos de energía de las ZNI, respecto a trabajo en alturas, energías peligrosas, espacios confinados, trabajos en caliente, instructivo para control y seguimiento a contratistas del IPSE e instructivos para desplazamiento por vía aérea, terrestre, fluvial y/o marítima para los servidores públicos del IPSE, los cuales hacen parte del proceso de planeación institucional pero son aplicables al componente Seguridad y Salud en el trabajo.

6.2.2 Demarcación de Áreas

La planta física de la entidad cuenta con la señalización de evacuación, la corporativa y los planos de evacuación.

6.2.3 Programa de mantenimiento preventivo

A través de éste se verifica el estado y funcionamiento de las instalaciones y los vehículos, este programa se desarrolla a través del proceso de Infraestructura.

6.2.4 Elementos de Protección Personal

Producto del análisis de la matriz identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, se hace efectiva la adquisición de los elementos de protección personal con destino a los funcionarios que se desplazan a las Zonas No Interconectadas y a los que en sede institucional requieren de ellos para el desarrollo de sus actividades.

También se hace entrega de los Elementos de Bioseguridad para las personas que ingresan a laboral presencialmente a las oficinas del IPSE.

A fin de proteger adecuadamente a los empleados, mantener el control sobre los elementos de protección y mejorar su utilización, se desarrollan las siguientes actividades:

- Entrega de elementos de protección personal individual, según la necesidad.
- Entrega de los Elementos de Bioseguridad de acuerdo a la necesidad
- Préstamo de elementos adicionales como chalecos salvavidas, linternas, suero antiofídico, botiquín de primeros auxilios, los cuales son entregados a cada uno de los funcionarios que viajan a las ZNI. Para efectos de control, se elabora el registro de los elementos de protección en préstamo y su correspondiente devolución.

6.2.5 Inspecciones Planeadas

Programa de inspecciones planeadas: A través del COPASST, durante cada vigencia se programan las inspecciones planeadas a todas las áreas del instituto, a fin de mantener el control sobre las causas básicas que generan alto potencial pérdidas.

Las inspecciones son una herramienta valiosa para las actividades de seguimiento y medición del sistema y se tienen en cuenta para las acciones de mejora resultantes de las actividades de seguimiento y medición.

FORMATO	FRECUENCIA	RESPONSABLE IPSE
Inspección planeada de extintores	Anual	Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y COPASST.
Inspección planeada de botiquín de primeros auxilios	Trimestral	
Inspección planeada de Seguridad Orden y Limpieza.	Semestral	
Inspecciones planeadas de seguridad	Trimestralmente	
Inspección planeada de vehículos	Trimestralmente	
Inspección planeada de elementos de protección personal.	Anual	

6.2.6 Evaluación del programa de inspecciones

Esta actividad es desarrollada por el proceso de SGSST&BS en coordinación con el COPASST y genera acciones de mejora tendientes al logro del propósito principal de éste. Para adelantar el proceso de mejora, se tienen en cuenta el número de inspecciones realizadas y la calidad de los informes de inspección entregados por el COPASST.

Los integrantes de Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo aplican periódicamente los formatos de inspecciones planeadas y el resultado es enviado mediante informe al Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social del Instituto, a efecto de que realice el seguimiento a través de la matriz de seguimiento a las inspecciones planeadas y la correspondiente divulgación al COPASST.

Para los funcionarios que viajan a las ZNI, se realiza inspección de los elementos de protección personal y botiquín de primeros auxilios, teniendo en cuenta la frecuencia establecida en el correspondiente instructivo, a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en los proyectos seleccionados.

6.2.7 Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo

Para su realización requiere:

- Establecimiento de procedimientos: Reporte, investigación, responsables, análisis de causalidad, controles, seguimiento, etc.
- Determinación grado de cobertura de las investigaciones.
- Diseño de un formulario interno de investigación.
- Implementación de mecanismos de registro y cálculo de índices de frecuencia, severidad, lesión incapacitante y promedio de días cargados, índice de accidentalidad e incidencia, entre otros.
- Determinación de procedimientos para el análisis de accidentalidad, periodicidad y sistemas de comunicación.

Dentro del subprograma también se realizan actividades como:

- Concepto Seguridad y Salud en el Trabajo en los contratos internos de IPSE y Seguimiento
- Campañas de Orden y Aseo
- Capacitación en los riesgos significativos

6.3 INDICADORES

Es la herramienta fundamental de la evaluación. Miden los logros generales del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para así poder evaluar periódicamente con el fin de cuantificar y realizar los ajustes en los objetivos planeados.

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.19 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015), el Instituto define los indicadores del SGSST de tal manera que evalúa la estructura, el proceso y los resultados.

Ficha de Indicadores del SGSST Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	PERIODICIDAD MÍNIMA
Severidad de los accidentes laborales.	Número de días perdidos y/o cargados por accidentes laborales en un período de tiempo.	$(\text{Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo en el período "Z"} + \text{número de días cargados en el período "Z"} / \text{Horas hombre trabajadas en el período "Z"}) * 100$	Anual
Frecuencia de los accidentes laborales.	Número de veces que ocurre un accidente laboral, en un período de tiempo.	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z"} / \text{Total de horas hombre trabajadas en el período "Z"}) * 100.$	Anual
Mortalidad de los accidentes laborales.	Número de accidentes laborales mortales en un período de tiempo.	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el período "Z"} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z"}) * 100.$	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral.	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo.	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período "Z"} / \text{Promedio total de trabajadores en el período "Z"}) * 100.000.$	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral.	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo.	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período "Z"} / \text{Promedio total de trabajadores en el período "Z"}) * 100.000$	Anual
Ausentismo.	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común} / \text{Número de días de trabajo programados}) * 100.$	Anual

PROCEDIMIENTO DE MATRIZ

Establecer la metodología a seguir para la continua identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles en el IPSE, generados por las actividades propias del Instituto, así como la frecuencia y los responsables para llevar a cabo el seguimiento en las instalaciones del Instituto, en los trabajos de campo, interventorías y el seguimiento y control en proyectos seleccionados de las ZNI.

6.4 MATRIZ DE RIESGOS Y PELIGROS

Se establece la metodología a seguir para la continua identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles en el IPSE, generados por las actividades propias del Instituto, así como la frecuencia y los responsables para llevar a cabo el seguimiento en las instalaciones del Instituto, en los trabajos de campo, interventorías y el seguimiento y control en proyectos seleccionados de las ZNI en el procedimiento.

6.5 ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS

El coordinador del proceso de Evaluación y Viabilización de proyectos energéticos en el componente ambiental es el encargado de los planes de manejo ambiental del Instituto.

6.6 PLANES DE EMERGENCIA

- ✓ Formación y Entrenamiento a la brigada de emergencia del IPSE
- ✓ Adquisición y entrega de elementos de seguridad industrial para la brigada
- ✓ Simulacros de evacuación y de emergencias
- ✓ Dotación y seguimiento de los botiquines de primeros auxilios

6.6.1 Prevención y Respuesta ante Emergencias.

El IPSE implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello implementa un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

- ✓ Identificación sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;
- ✓ Identificación de los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;
- ✓ Análisis de la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;
- ✓ Valoración y evaluación de los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;
- ✓ Diseño e implementación de los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;
- ✓ Formulación del plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;
- ✓ Asignación de los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;
- ✓ Implementación de las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;
- ✓ Información, capacitación y entrenamiento incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;

- ✓ Realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;
- ✓ Conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluye la atención de primeros auxilios;
- ✓ Inspección de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y
- ✓ Desarrollo de programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

6.6.2 Equipos y Sistemas Contra Incendios.

Las actividades específicas que se adelantan para la conservación y mantenimiento de los equipos y sistemas contra incendios son las siguientes:

- ✓ Selección y distribución adecuada de los extintores.
- ✓ Elaboración de hoja de vida de los extintores.
- ✓ Elaboración de planos y diagramas indicando la ubicación de los equipos contra incendios, vías de evacuación, etc.
- ✓ Revisión y mantenimiento de todo el sistema de protección contra incendios.

6.6.3 Recursos Humanos en la Brigada de Emergencia.

- ✓ Capacitación permanente del grupo de funcionarios que conforman la brigada de emergencia.
- ✓ Entrega de elementos de protección personal a la brigada de emergencia, según necesidad.

6.6.4 Manual de Emergencias y Contingencias IPSE –SG-SST y Ambiental

El Instituto cuenta con un Manual de Emergencias y Contingencias bajo el número IPSE-SGSST-M04 como documento controlado, para las dos (2) Sedes de la calle 99 y calle 84 que se ajusta anualmente y es socializado a todo el personal, de su ejecución forman parte los simulacros de evacuación que se coordinan de común acuerdo con las administraciones de las copropiedades donde la entidad tiene sus sedes y con la Administradora de Riesgos Laborales. Su finalidad es preparar a todo el personal acerca de la forma como debe responder ante potenciales situaciones de emergencia.

La programación de los simulacros se proyecta de acuerdo con el diagnóstico de vulnerabilidad y el plan de simulacros, acogiendo los más significativos que en el caso de la entidad es el riesgo público.

6.7 ADQUISICIONES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.27 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo del Ministerio de Trabajo (1072 de 2015), el IPSE establece y mantiene un

procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

El IPSE para dar cumplimiento a este requerimiento tiene establecido el formato “Estudio Previo para suscribir Contratos” bajo codificación IPSE-CO-F11.

Cumplimiento al Instructivo para Control y Seguimiento a Contratistas del IPSE (IPSE-SGSST-I04), Lista de Chequeo (IPSE-SGSST-F17), el desarrollo de los compromisos adquiridos, del cual se levantará el registro correspondiente.

6.8 CONTRATACIÓN.

Conforme al artículo 2.2.4.6.28 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo del Ministerio de Trabajo (1072 de 2015), el IPSE adopta y mantiene las disposiciones que garantizan el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo del IPSE, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas, trabajadores y subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el IPSE considera los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

- ✓ Incluir los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
- ✓ Procurar canales de comunicación para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;
- ✓ Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;
- ✓ Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que, dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;
- ✓ Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y
- ✓ Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Para los efectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los proveedores y contratistas deben cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades del presente manual y lo acordado en los conceptos dados desde el proceso de GSST.

7. VERIFICAR

7.1 AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DE SG-SST.

Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST. El IPSE realiza una auditoría anual, la cual es planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. La auditoría se realiza con personal interno de la entidad, es independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

El programa de auditoría comprende entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en el IPSE.

7.2 REVISION POR LA DIRECCION AL SGSST.

En el artículo 2.2.4.6.31 el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo del Ministerio de Trabajo (1072 de 2015), se encuentran detalladas las responsabilidades y funciones de la Revisión por la Alta Dirección y en este documento en numeral 5.1 Funciones y responsabilidades de Seguridad y Salud en el Trabajo por niveles 5.1.1 Dirección General. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos 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.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados de la revisión de la alta dirección serán documentados y divulgados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), quienes definirán e implementarán las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

7.3 INDICADORES DEL SGSST

Es la herramienta fundamental de la evaluación. Miden los logros generales del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para así poder evaluar periódicamente con el fin de cuantificar y realizar los ajustes en los objetivos planeados.

De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.19 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015), el Instituto define los indicadores del SGSST de tal manera que evalúa la estructura, el proceso y los resultados.

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

I: promedio resultado evaluación ARL + Resultado evaluación SST

7.4 INDICADORES

7.4.1 Indicadores de proceso

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

7.4.2 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.

7.4.3 Indicadores del SGSST (Estructura, proceso y resultado)

El IPSE adoptó indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de la presente vigencia y cumpliendo con el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015).

Según Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo: Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

- La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
- Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otras índoles requeridas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
- La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;

- Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
- La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;
- La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y
- La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. (Decreto 1443 de 2014, art. 20)

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

- Evaluación inicial (línea base);
- Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;
- Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año;
- Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
- Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;
- Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;
- Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
- Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
- Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y
- La estrategia de conservación de los documentos. (Decreto 1443 de 2014, art. 21).

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

- Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;
- Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST;
- El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;
- La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
- El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;

- La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;
- Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad; y
- Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.

8. ACTUAR

El IPSE garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección, acciones de mejora de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para definir e implementar las acciones preventivas o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y la determinación de sus causas básicas e inmediatas así como de las enfermedades laborales.

8.1 ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Definir e implementar las acciones preventivas o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST.

Estas acciones están orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente manual y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.
- Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas se someten a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del IPSE, de acuerdo con lo establecido en el presente numeral.
- Todas las acciones preventivas y correctivas deben ser documentadas, difundidas a los niveles pertinentes, indicando responsables y fechas de cumplimiento.

9. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se evalúa mediante la aplicación anual del instrumento de diagnóstico y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión del Cambio, al igual que la Administradora de Riesgos Laborales ARL que se realiza en cada vigencia, y la evaluación inicial que realiza el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo según la Resolución 0312 de 2019.

Dada la importancia del sistema, el IPSE se compromete firmemente a cumplir con los aspectos antes mencionados en todas sus fases.

En constancia y respaldo al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firman:

JOSE DAVID INSUASTI AVENDAÑO
Director General del IPSE.

Nohora Pedraza Rozo

NOHORA HILDA PEDRAZA ROZO
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo-Coordinadora del SGSST&BS

EDWIN GIOVANNY
RODRIGUEZ GUZMAN

Firmado digitalmente por EDWIN
GIOVANNY RODRIGUEZ GUZMAN

EDWIN GIOVANNY RODRIGUEZ GUZMAN
Presidente del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lyly Johanna Rodriguez Garcia

LYLY JOHANNA RODRIGUEZ GARCIA
Secretaria del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Vo. Bo. ILIA MARINA OBANDO DE TORRES
Secretaria General

Elaboró: Nohora Pedraza Rozo- Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Revisó: Leidy Yazmín Pardo Reyes-Abogada de apoyo de Secretaria General

10. DOCUMENTOS RELACIONADOS CON EL SG – SST

10.1 DOCUMENTOS CONTROLADOS

- Caracterización del Proceso
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Procedimiento Seguridad y Salud en el Trabajo
- Procedimiento Bienestar Social
- Procedimiento de Gestión de Cambio
- Procedimiento para la Investigación de accidentes e Incidentes de trabajo
- Procedimiento Gestión de Emergencias y Contingencias
- Procedimiento Comité de Convivencia Laboral CCL
- Procedimiento para la identificación de requisitos legales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimiento Control Operacional
- Procedimiento para la Identificación de Peligros Valoración de Riesgos y determinación de los controles.
- Manual de Emergencias y Contingencias IPSE SG-SST y Ambiental
- Instructivo Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo “COPASST”
- Instructivo para desarrollo de Inspecciones Planeadas
- Instructivo para Trabajos en Caliente
- Instructivo para Trabajos con Energías Peligrosas
- Instructivo para el Trabajo Seguro en Alturas
- Instructivo para el Control del Ruido
- Instructivo Control a Visitantes
- Instructivo para Control y Seguimiento a Contratistas del IPSE
- Instructivo para Control de Equipos e Instrumentos de Medición utilizados en los Procesos del IPSE
- Instructivo para Desplazamiento por Vía Aérea, Terrestre, Fluvial y/o Marítima para los Servidores públicos del IPSE
- Matriz de Riesgos Y Peligros (Sede calle 99)
- Matriz de Riesgos Y Peligros (calle 84)
- Matriz de Seguimiento de Requisitos Legales y de Otra Índole.
- Matriz de Seguimiento Gestión de Cambio

10.2 REGISTROS CONTROLADOS

- Formato encuesta de evaluación de la satisfacción de los servidores públicos del IPSE frente a los programas de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión del Cambio. Formato Entrega de Elementos de Botiquín
- Formato de entrega Elementos de Seguridad Industrial, EPP y Botiquín de Primeros Auxilios para los funcionarios que viajan a las ZNI, Brigadistas del IPSE.
- Formato de Inspección de Extintores
- Formato de Inspecciones Planeadas de Seguridad
- Formato de Inspecciones Planeadas Vehículos
- Formato de Inspecciones Planeadas de Botiquín de Primeros Auxilios
- Formato de Inspecciones Planeadas Elementos de Protección Personal

- Formato de inspección de Seguridad Orden y Limpieza
- Formato para la investigación de Accidentes de Trabajo
- Formato para la investigación de incidentes de Trabajo
- Formato hoja de vida para brigadistas IPSE
- Evaluación de eficacia de capacitación y formación
- Formato de Re- Inducción
- Formato Evaluación y seguimiento del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo para proyectos.
- Formato de control a visitantes
- Lista de Chequeo Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratistas
- Lista de Chequeo de Identificación y Control de Equipos e Instrumentos Usados para Medición

10.3 DOCUMENTOS NO CONTROLADOS

- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial (Sede calle 99) y Sede (calle 84)
- Reglamento de la Brigada de Emergencias
- Protocolo de Elementos de Protección Personal
- Plan de Capacitación del SGSST

11. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO
12-02-2015	Se ajustó el objetivo general (4.1), se realizó actualización de la planta de personal (6.2), actualización del nombre del Director General, ajustes de terminología según ley 1562/2012 y Decreto 1443/2014.
15-01-16	Actualización según Decreto 1072 de 2015, modificaciones en integrantes de Brigada de Emergencias, integrantes COPASST.
31-10-2016	Se actualizó el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el ciclo PHVA y los lineamientos del Decreto 1072 de 2015
11-03-2017	Se actualizó el Manual del SGSST teniendo en cuenta el Capítulo VI. Art. 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.42 del Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo.
07-03-2018	Se actualizó el Manual del SGSST teniendo en cuenta la información de los Indicadores, firma del Representante Legal, Información General del Sistema y anexos del Plan de Trabajo Anual y Planes de Acción. Igualmente actualización de los Artículos 4 y 15 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo.
30/03/2019	Se actualizó el documento en los siguientes apartes: IDENTIFICACION DEL INSTITUTO: Pág. 6 Nombre Representante Legal MARCO LEGAL: Pág. 7 Se agrega párrafo sobre la Resolución 0312 de febrero 13 de 2019.

FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO
06/04/2019	Se actualiza el Manual SG-SST teniendo en cuenta la información actualizada de los indicadores según resolución 312 de 2019, actualización de la información general del sistema de seguridad y salud en el trabajo, planes de acción y plan anual de trabajo con la ARL. Igualmente la actualización del artículo 16 de la resolución 0312 de 2019 del ministerio de trabajo en cuanto a los estándares mínimos de SST para las empresas de más de 50 trabajadores.
24/09/2019	Se actualizó el Manual del SG-SST, con el nuevo Organigrama Institucional, número de trabajadores y contratistas. Numeral de la Evaluación del SG-SST.
05/02/2020	Se actualizó el Manual del SG-SST, con los nuevos integrantes de COPASST que firman el Manual. Igualmente se actualizó teniendo encuesta la evaluación del SGSST realizada internamente por los servidores públicos del Instituto, mediante la encuesta de impacto. Se actualizaron los Indicadores del SGSST de acuerdo a la Resolución 312 de 2019, teniendo en cuenta tiempo de medición. Total de personal de planta y también los indirectos.
15/07/2021	Se actualizó el Manual del SG-SST, de acuerdo al Plan de Trabajo proyectado para la vigencia 2021. También por el cambio de Presidente y Secretaria de COPASST de la presente vigencia. Se actualizó el marco normativo de acuerdo a la Resolución 777 de 2021 del Ministerio de Salud y la Protección Social y Resoluciones internas No 20201300001115 del 29 de mayo de 2020 y Resolución N No 20211300000885 de marzo 16 de 2021. Se actualizó el número de servidores públicos y contratistas (hombres y mujeres). Se actualizó el organigrama del IPSE

12. ANEXOS SGSST VIGENCIA 2021

ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO ARL POSITIVA PARA LA VIGENCIA

ANEXO 2. PLANES DE ACCION

ANEXO 3. MATRIZ DE RIESGOS Y PELIGROS DE LAS DOS SEDES

ANEXO 4. MATRIZ DE GESTION DEL CAMBIO