



El ambiente
es de todos

Minambiente

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

» LA SEGURIDAD ES LO PRIMERO

2022

Grupo de Administración y
Desarrollo de Talento Humano



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Contenido

<u>PRESENTACIÓN</u>	2
<u>OBJETIVO</u>	4
<u>DEFINICIONES</u>	4
<u>REFERENTES NORMATIVOS</u>	6
<u>CONDICIONES GENERALES</u>	6
<u>Alta Dirección</u>	7
<u>Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano</u>	8
<u>Profesional área del talento humano que lidera seguridad y salud</u>	9
<u>Funcionarios</u>	9
<u>Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)</u>	10
<u>Comité de convivencia laboral</u>	10
<u>Contratistas</u>	10
<u>ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)</u>	11
<u>RESULTADOS 2021</u>	12
<u>AUDITORÍA SST</u>	12
<u>Fortalezas</u>	13
<u>Relación de hallazgos y oportunidades de mejora</u>	14
<u>Oportunidades de mejora</u>	14
<u>COPASST</u>	15
<u>APLICACIÓN BATERÍA RIESGO PSICOSOCIAL</u>	16
<u>OBJETIVO GENERAL</u>	16
<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	16
<u>ALCANCE</u>	17
<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	19
<u>Conclusiones del documento</u>	22
<u>RUTAS MIPG</u>	22
<u>PRESUPUESTO</u>	24
<u>ANEXO 1. RESULTADOS DIRECCIÓN GENERAL – GRUPOS</u>	27
<u>ANEXO 3. RESULTADOS OFICINA DE INFORMÁTICA – GR</u>	29

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

PRESENTACIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye; la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; de igual manera y el propósito del SG-SST, es la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a través del mejoramiento continuo de las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos para la ejecución de las diversas actividades contratadas en el área de trabajo. Una de las herramientas para el desarrollo del sistema es el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene como propósito mejorar las condiciones de salud y seguridad en todos los trabajadores independiente de su vinculación laboral, este manual es un modelo que adelanta acciones para la evaluación permanente y el mejoramiento continuo, de modo que se logren reducir o evitar los accidentes y las enfermedades laborales.

El Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (Ideam), tiene como propósito establecer y programar actividades de promoción y prevención con el fin de evitar las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Así mismo, cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución 312 del 13 de febrero de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), siendo esta Resolución el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para el Ideam, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico - administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades en el SG-SST.

Para el efecto, el Ideam abordará la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los funcionarios y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión, cuyos principios estén basados en el ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) enfocándose en los riesgos críticos identificados y estableciendo estrategias que permitan proteger la seguridad y salud de los funcionarios y contratistas.

Planificar: la forma de mejorar la seguridad y salud de los funcionarios y contratistas encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esas situaciones.

Hacer: implementación de las medidas planificadas.

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

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

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

El cumplimiento de las actividades planteadas en el plan de trabajo se ejecutarán con recurso propio y con apoyo de la ARL, las EPS, los fondos de pensiones y otros aliados estratégicos, que permitan involucrar a funcionarios y contratistas en la ejecución de estas.

OBJETIVO

Describir las actividades que permitan al Ideam enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias que permitan proteger la seguridad y salud de los funcionarios y contratistas, cumpliendo con la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales definidos en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DEFINICIONES

Accidente de trabajo: es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Acto inseguro: todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC3701)

Ausentismo: se denomina al número de horas programadas, que se dejan como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

Comité paritario: organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

Condiciones de salud: son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

Condiciones de trabajo: es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

Cronograma: registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

Enfermedad Laboral: se considera enfermedad laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el gobierno nacional.

Exámenes laborales: valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen laboral o no.

Factores de riesgo: aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Grado de peligrosidad: relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

Grado de riesgo: relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.

Grado de satisfacción: indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.

Incidencia: medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

Incidente: suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Resolución número 1401 de 2007.

Índice o razón: es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.

Inspecciones de seguridad: es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

Investigación de accidente de trabajo: técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

Letalidad: proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

REFERENTES NORMATIVOS

La normativa aplicable al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y aplicable al presente plan de trabajo, se encuentra en nomograma del Sistema de Gestión Integrado Código: E-SGI-F005, ubicado en Intranet Ideam <https://cutt.ly/Mrmuxst> y en la herramienta ofimática Heinsohn <https://ideamsst.my.salesforce.com/>

CONDICIONES GENERALES

La identificación de los peligros y la valoración de los riesgos se realiza a través de la matriz publicada en el aplicativo SIGEP en el módulo de Seguridad y Salud en el Trabajo de Heinsohn, una vez recolectada la información a través de la inspección de las áreas de trabajo realizada por parte del contratista responsable del SG SST. Adicionalmente, se realiza un inventario de los peligros a los que están expuestos los trabajadores, contratistas y visitantes, con base en la clasificación de los factores de riesgo sugerida por la ARL.

La identificación de peligros se realiza a partir del conocimiento de las actividades desarrolladas por el Ideam y la siguiente información, entre otras:

- Información demográfica
- Informes de ausentismo
- Causas de incapacidades
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral
- Modificaciones en la infraestructura y áreas de trabajo
- Resultados de indicadores relacionados con SST
- Nueva normatividad
- Emergencias presentadas
- Quejas y sugerencias de los funcionarios, contratistas y visitantes.
- Programa de vigilancia epidemiológica.

El diagnóstico de las condiciones de trabajo incluye las características generales de las instalaciones, equipos y demás útiles existentes en los lugares de trabajo, la naturaleza de los peligros físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia, los procedimientos para el manejo de los peligros, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales y resultados de inspecciones de seguridad.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

La evaluación del riesgo se realiza mediante la calificación de la probabilidad vs. la consecuencia, lo que permite ubicar los peligros dentro de una escala o nivel del riesgo y quedará documentada en el documento de diagnóstico y la matriz elaborada y entregada por parte del contratista responsable del SG-SST.

La identificación de los peligros y la valoración de los riesgos deben ser revisadas y actualizadas por lo menos 1 vez al año. También debe ser actualizada cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la entidad o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones o en los equipos; apoyados en el análisis de vulnerabilidad del plan de emergencias.

Diagnóstico de condiciones de salud, insumo como resultado de la realización de los exámenes médicos ocupacionales que es utilizado para realizar los programas de vigilancia epidemiológica y las actividades del programa de higiene y seguridad industrial, donde se estudian, investigan y analizan las enfermedades ocurridas, determinando sus causas y estableciendo las medidas preventivas.

Para el diseño del plan anual de SST, se debe contar con el acompañamiento de la ARL, programa de vigilancia epidemiológica.

Los roles y responsabilidades definidos para la gestión de la seguridad y salud del trabajo en el Ideam son los siguientes:

Alta Dirección

- Definir, firmar y divulgar la política de SST y revisar los objetivos para asegurar que sigan siendo pertinentes y apropiados para la Ideam.
- Asignar, documentar y comunicar las funciones, responsabilidades y autoridad específicas en SST, a todos los niveles de la Ideam.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y personal necesario para que el responsable de la SST y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst), puedan cumplir con sus funciones.
- Garantizar la designación del funcionario y/o contratista responsable de la SST, el cual debe cumplir el perfil establecido en la normatividad vigente e informar a todo el Ideam la identidad del mismo.
- Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación en la ejecución de la política por parte de los funcionarios y sus representantes ante el Copasst, suministrando el tiempo y demás recursos necesarios.
- Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de seguridad y salud en el trabajo e implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Coordinador del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

- Planear, organizar y dirigir la implementación del SG-SST, y realizar su evaluación como mínimo una (1) vez al año.
- Informar a la alta dirección sobre los resultados del desempeño en la SST y realizar por lo menos una (1) vez al año, la rendición de cuentas al interior de la Ideam a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que se considere necesarios.
- Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
- Evaluar las recomendaciones emanadas por los funcionarios, contratistas y/o Copasst y someter a consideración de la alta dirección las propuestas de mejora que requieran de su aprobación.
- Promover la participación de todos los funcionarios y/o contratistas en la implementación del SG-SST.
- Solicitar a los jefes de área y líderes de los procesos, la información que resulte necesaria para hacer seguimiento a la implementación del SST.
- Coordinar la respuesta de las consultas, derechos de petición y solicitudes de información, internas y externas, que se presenten a la entidad con relación a la SST.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las decisiones adoptadas por la alta dirección y/o el comité respectivo, en lo relacionado con la SST.
- Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los funcionarios y/o contratistas que ingresen al Ideam, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
- Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros y valoración de riesgos, así como el manejo de las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los funcionarios o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.
- Garantizar información oportuna sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.

Profesional área de talento humano que lidera seguridad y salud

- Desarrollar junto con la ARL la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y establecimiento de controles, que prevengan daños en la salud de los funcionarios y/o contratistas y subcontratistas, en los equipos e instalaciones, para hacer la priorización y focalizar la intervención.
- Realizar evaluaciones periódicas para garantizar el cumplimiento legal de la normatividad nacional vigente aplicable al Ideam, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

- Diseñar junto con la ARL el plan anual de SST, gestionar los recursos necesarios para su desarrollo y realizar el seguimiento al cumplimiento del mismo.
- Mantener actualizada la matriz de requisitos legales de acuerdo con la identificación de la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Participar en las inspecciones de seguridad.
- Identificar las necesidades de capacitación de acuerdo con los riesgos prioritarios para diseñar el programa de capacitación en seguridad y salud y solicitar los cursos de formación o entrenamiento.
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Coordinar la realización de la convocatoria, elección y conformación del Copasst y participar de las respectivas reuniones.
- Coordinar la realización de actividades de divulgación de los temas de seguridad y salud en el trabajo al interior de la Ideam.
- Coordinar la implementación de controles para gestionar los riesgos asociados con los contratistas y visitantes en el lugar de trabajo.
- Generar propuestas para el mejoramiento del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo de la Ideam.

Funcionarios

- Procurar el cuidado integral de su salud y suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- Conocer y cumplir la política de SST y demás normas, reglamentos e instrucciones sobre seguridad y salud propias de la entidad.
- Informar oportunamente al jefe inmediato los peligros o condiciones de riesgo potencial del sitio de trabajo y reportar inmediatamente todo incidente o accidente de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud a las cuales sea convocado, y en las actividades de revisión y prueba de los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias que se realicen en la entidad.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst)

Las responsabilidades de este comité se encuentran establecidas en la Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Ministerios de Salud, el Decreto 1443 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Comité de convivencia laboral

Las responsabilidades de este Comité se encuentran establecidas en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio de Trabajo y en la Resolución 305 de 2016 de la Ideam.

Contratistas

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar al personal contratista y subcontratista los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada.
- Cumplir con la política de seguridad y salud en el trabajo del Ideam, normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Participar en las actividades de prevención, promoción, preparación y respuesta ante emergencias organizadas por el Ideam, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o ARL, a las cuales sea convocado.
- Garantizar la aplicación de las instrucciones sobre seguridad y salud durante el desarrollo del contrato.
- Informar oportunamente al supervisor del contrato la ocurrencia de incidentes o accidentes de trabajo, así como situaciones potenciales de riesgo que pudieran tener impacto en la seguridad y salud.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

El plan de trabajo describe las actividades que permiten al Ideam enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias que permitan proteger la seguridad y salud de los funcionarios y contratistas, cumpliendo con la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales definiendo el plan anual de SST.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Tabla 1
Normatividad aplicable

ACTIVIDADES	REQUISITO LEGAL Y/O NORMATIVO (Dec. 1072 de 2015)	POBLACIÓN OBJETO	Requiere Recurso
1) Componente legal / actividades prioritarias	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8 Artículo 2.2.4.6.11 Artículo 2.2.4.6.12 Artículo 2.2.4.6.13 Artículo 2.2.4.6.16 Artículo 2.2.4.6.17 Artículo 2.2.4.6.28 Artículo 2.2.4.6.35 Artículo 2.2.4.6.31 Resolución 4927 de 2016	Aplica a todo el Ideam	NO
2) Planificación del sistema de gestión de SST. (Artículo 2.2.4.6.17.) / administrador del SGSST	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8 Artículo 2.2.4.6.12	Aplica a todo el Ideam	NO
3) Actividades específicas por programas de gestión de la salud (promoción de la salud)	Resolución 2346 de 2007 Resolución 1409 de 12 Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.4.2.2.12 Artículo 2.2.4.6.13 Artículo 2.2.4.6.16 Artículo 2.2.4.6.18	Aplica a todo el Ideam	SI
3.1) Actividades de promoción de la salud	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8	Aplica a todo el Ideam	SI
4. Gestión de la seguridad en el trabajo - ST-	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8	Aplica a todo el Ideam	SI
4.1. Gestión de los Elementos de Protección Personal -EPP-	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8	Aplica a todo el Ideam	
4.2. Preparación y Respuesta Ante Emergencias -Plan de Emergencias-	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.25	Aplica a todo el Ideam	SI
4.3. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos - IPEVR-	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.23	Aplica a todo el Ideam	SI

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

4.4. Trabajo en alturas	Resolución 1409 de 2012	Aplica a todo el Ideam	SI
5. Seguridad vial	Ley 769 de 2002	Aplica a todo el Ideam	
6. Gestión del riesgo psicosocial	Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.23 Ley 1010 de 2006 Resolución 2646 de 2008 Resolución 652 de 2012 Resolución 1356 de 2012	Aplica a todo el Ideam	NO
7. Videoconferencias socialización y seguimiento al desempeño del SGSST en centros de trabajo	Decreto 1072 de 2015 Resolución 312 de 2019	Aplica a todo el Ideam	NO

Fuente: Ideam 2022.

RESULTADOS DEL PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021

AUDITORÍA SST

La ejecución del plan trabajo anual se ha desarrollado a través de herramientas de implementación Heinsohn SST, la cual permite dar cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019 (13 de febrero de 2019) por medio de la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST y a su vez dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en su capítulo 6.

El 26 de enero del año 2021 se realizó la autoevaluación de los estándares mínimos del SG-SST conforme a la Resolución 0312 del 2019, obteniendo un resultado del 97,5%, (aceptable).

El 06 y 07 de diciembre de 2021 se realizó auditoría de cumplimiento legal del SG-SST implementado en el Ideam, evidenciando la conformidad de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, relacionados al sistema. Determinar la conformidad del mismo implementados o planificados en el Instituto, con los "Debes" del Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos, así como normatividad legal relacionados con SG SST. Identificar áreas de mejora para el Sistema de Gestión de SST de la entidad, que puedan generar valor a los procesos del Ideam

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Fortalezas

1. Cumplimiento de la competencia técnica (formación y experiencia) del responsable de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y de su equipo de apoyo, lo cual facilita el gerenciamiento y liderazgo para la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema. Lo anterior, en concordancia con lo responsable del SG-SST cumple con el perfil establecido por la Resolución 0312 de 2019, teniendo en cuenta el número de trabajadores y el riesgo del Instituto, quien cuenta con licencia de SST vigente.
2. Se evidencia un sistema de gestión de la SST estructurado, implementado, sostenible basado en la mejora continua.
3. Se evidencia respaldo y liderazgo de la alta dirección, representada en la asignación de recursos y en la delegación de sus representantes para los equipos de trabajo Copasst y Comité de Convivencia Laboral (CCL), quienes apoyan de manera eficaz el proceso de implementación del SG-SST. Ejemplo de ello, es la aprobación presupuestal (asignación de recursos) para la gestión del SG-SST para el año en vigencia, la cual asciende a \$571.252.167 para 2021, cobertura a nivel nacional.
4. Se resalta el apoyo constante de la ARL Positiva para el desarrollo del Plan de Trabajo Anual (PTA) y el plan de capacitación en actividades que benefician la implementación del sistema y la prevención de lesiones y enfermedades laborales.
5. Se resalta la disposición documental magnética y física, de las evidencias objetivas y de índole legal del SG, que facilita su recuperación, consulta y trazabilidad.
6. Se identifica programa “Heinsohn SST” en el cual se consolida la información y resultados de SGSST para consulta.
7. Se resalta la gestión del COPASST, el Comité de Convivencia Laboral (CCL) y la brigada de emergencia, en el acompañamiento de la gestión del riesgo durante el trabajo en casa de algunos funcionarios, y el retorno gradual a las instalaciones de Ideam, en la vigencia del año 2021.
8. Se identifica que el 100% de los integrantes del Copasst, validados de manera aleatoria en la auditoría, cuentan con el curso de las 50 horas virtuales que exige la Res. 4927 de 2016 en su artículo 2, certificados por la ARL Positiva en el mes de mayo de 2021. Se valida el código QR de los certificados para verificar la legalidad de los mismos, lo cual cumple completamente. Ejemplo de ello: Luis Fredy Torres Ruge (presidente) y Angela María Sánchez Poveda (secretaria), quienes tienen certificado el curso al 21-05-21.
9. Se resaltan los mecanismos de comunicación establecidos para divulgar y socializar temas pertinentes a la toma de conciencia del SG-SST, tanto para personal de planta como contratistas.
10. Se identifica un SG-SST incluyente, que acoge no solo a personal de planta, sino personal contratista por prestación de servicios, personal empresas outsourcing y visitantes.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

11. Se resalta como fortaleza la estructura de la política de SST, Resolución 0377 del 20/04/21, la cual se encuentra actualizada, fechada, firmada por la representante legal (Dra. Yolanda González). La actualización de la misma contó con la participación del Copasst, CCL; brigada. La política se dio a conocer a través del proceso de Inducción y reinducción y en las dos (2) Jornadas de la salud realizadas en el año en vigencia.

12. Se resalta el cumplimiento y los resultados de la gestión del Plan de Trabajo Anual -PTA el cual mantiene un cumplimiento del 88% a noviembre de 2021, superando la meta prevista del 80%.

Relación de hallazgos y oportunidades de mejora

Oportunidades de mejora

A continuación, se relacionan las oportunidades de mejora catalogadas como observaciones, sobre las cuales el Ideam debe establecer acciones preventivas, con el fin de prevenir incumplimientos totales a los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6:

1. Revisar la posibilidad de mantener backup en un sistema alternativo, de la documentación legal cargada en la plataforma "Heinsohn SST", con el fin de garantizar la oportunidad del acceso a la misma, cuando la red informática (internet) no funcione.
2. Revisar la frecuencia de la actualización y las fuentes de información del normograma (matriz legal), con el fin de garantizar que la identificación de requisitos legales sea actualizada de manera oportuna y de esta manera se prevenga un incumplimiento legal parcial o total (ejemplo: Res. 113 de 2020; Res. 794 de 2020; Ley 2088 de 2021).
3. Con relación a lo anterior, apoyar la actualización del normograma (matriz legal), con un documento rector (ejemplo: procedimiento), en el cual se identifique la metodología, frecuencia, fuentes de información, metodología de la evaluación de cumplimiento, entre otros.
4. Continuar fortaleciendo la formación técnica y legal del Copasst, como parte del equipo investigador de los accidentes de trabajo, en cuanto a la metodología; el impacto legal de la elaboración del informe, (Res. 1401 de 2007), el análisis y ponderación de las pruebas que se deben adjuntar al proceso.
5. Completar el curso de las 50 horas virtuales del SG-SST de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral -CCL- y brigadistas que aún no cuenten con la certificación, a fin de dar total cumplimiento al Art. 2 de la Res. 4927 de 2016.

Incumplimientos: No conformidad. A continuación, se relacionan los incumplimientos totales catalogados como no conformidad, sobre las cuales el Ideam debe trabajar con el fin de implementar acciones correctivas a los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

No se evidencia que se esté realizando el Reporte del Futuro Accidente de Trabajo (Furat) de manera simultánea a la EPS del trabajador accidentado, conforme lo establece el Art.3 de la Res. 02851 de 2015 (la cual modifica la Res. 156 de 2005), la cual establece como obligación de los empleadores y contratantes "(...)"

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

El empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos profesionales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional” ... “dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia” (...). 1

COPASST

Actualmente, el Copasst tiene una vigencia por el periodo 2020-2022, dando cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986 por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Durante la vigencia el Copasst participó en actividades propias del funcionamiento del comité, entre ellas se pueden enunciar las siguientes:

- Inspecciones de seguridad virtuales a través de la herramienta meet.
- Acompañamiento en la revisión del proceso de EPP.
- Formación a Copasst (funciones, responsabilidades, investigación de accidentes de trabajo, inspecciones de puestos de trabajo, entre otras).
- Acompañamiento a campañas Covid19.
- Programación de campañas de prevención.
- Cumplimiento del plan de trabajo al 86% sobre una meta del 80% planteada a inicio de 2021.
- Presentación de resultados a la alta dirección.

APLICACIÓN BATERÍA RIESGO PSICOSOCIAL

Acorde con los resultados de la batería de riesgos psicosociales de 2021 se plantea SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL considerando los siguientes aspectos.

OBJETIVO GENERAL

Construir un sistema de vigilancia epidemiológica que permita al Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (Ideam), identificar, prevenir y controlar los factores de riesgos psicosocial que inciden en el bienestar de sus funcionarios, a través de la implementación de los mecanismos de control del riesgo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los diferentes niveles de riesgo psicosocial en las diferentes áreas de la empresa y establecer su prioridad de intervención.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

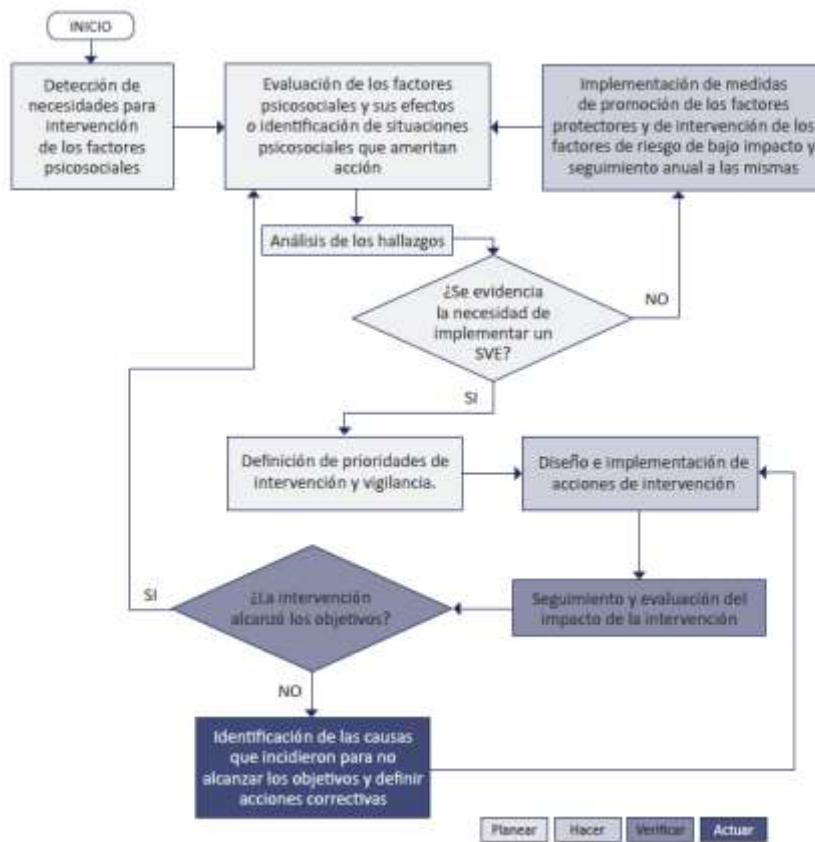
- Analizar, intervenir, y monitorear los factores de riesgo psicosocial de las personas que trabajan en la Entidad sin importar el tipo de vinculación de acuerdo a los hallazgos encontrados a través de la utilización de los instrumentos de medición utilizados.
- Priorizar las acciones de intervención en riesgo psicosocial en grupos poblacionales de mayor vulnerabilidad psicosocial al interior de la entidad.
- Diseñar y ejecutar estrategias de promoción y prevención del riesgo psicosocial, en los servidores públicos y contratistas del Ideam, con el fin de mejorar la calidad de vida minimizando el impacto generado por los riesgos psicosociales presentes en el desarrollo de las actividades misionales de la entidad.
- Implementar estrategias de intervención en la población trabajadora de la entidad, que propendan por el mejoramiento de factores protectores y el fortalecimiento de factores de riesgo previamente identificados.
- Efectuar seguimiento permanente de los casos reportados de enfermedad laboral por riesgo psicosocial.
- Realizar procedimientos de seguimiento y evaluación de las intervenciones realizadas.
- Generar procesos de retroalimentación mediante el uso del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).
- Promover hábitos mentales saludables mediante actividades de promoción.
- Minimizar los efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial en los casos que solicitan intervenciones tanto individuales como grupales.

ALCANCE

Este Sistema de Vigilancia Epidemiológica busca la identificación y prevención de alteraciones en la salud de los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (Ideam), expuestos a factores de riesgo psicosociales, más enfocado a la promoción de la salud y de entornos de trabajo saludables.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Ilustración 1. Alcance sistema de vigilancia epidemiológica.



Fuente: Ideam 2022.

POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

La población objeto del estudio corresponde al 100% de los funcionarios del Ideam.

EJECUCIÓN DEL SISTEMA

MEDICIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Esta fase de la vigilancia epidemiológica busca identificar las fuentes o situaciones generadoras de riesgo psicosocial, caracterizar los ambientes de trabajo, las áreas y la población expuesta con base en las dimensiones de riesgo psicosocial que se afecten, categorizar por niveles los grupos de riesgo para determinar las acciones de vigilancia de la exposición, vigilancia de la salud y definir la intervención en la gestión del riesgo.

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Acciones o actividades:

1. Descripción del perfil sociodemográfico.
2. Perfil del estado de salud de la población.
3. Aplicación de la encuesta psicosocial.
4. Caracterización de las dependencias en las que se ha detectado altos niveles de riesgo psicosocial.
5. Relación de las estrategias de control implementadas y si es posible evaluar su efectividad.
6. Casos en estudio de las posibles enfermedades laborales posiblemente relacionadas con la exposición.

En este proceso se deben considerar los siguientes aspectos:

- Los controles implementados y las medidas de entrenamiento.
- Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Las investigaciones de los incidentes o accidentes que se han presentado en la empresa.

Método de evaluación.

La herramienta actualmente validada en el país es la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, cuyas características se muestran a continuación:

Validada en Colombia. Cuenta con más de siete instrumentos de apoyo y es de utilidad tanto para la identificación y evaluación, así como para la intervención, control y seguimiento.

1. Ficha datos generales (información sociodemográfica y ocupacional).
2. Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).
3. Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral.
4. Guía de entrevistas semiestructurada.
5. Guía grupos focales.
6. Guía análisis psicosocial del puesto de trabajo.
7. Cuestionario para la evaluación de estrés.

VIGILANCIA DE LA EXPOSICIÓN Y MONITOREO DE LA EXPOSICIÓN.

La vigilancia de la exposición comprenderá la repetición del ciclo.

- Diagnóstico de las condiciones de salud y condiciones de trabajo, cada año.
- Aplicación del instrumento de valoración cada dos años.
- Es importante considerar que la aplicación de estos instrumentos, puede realizarse con una frecuencia menor, si se detectan situaciones de riesgo.

PLAN DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

El siguiente plan de promoción, prevención e intervención estaba basado en el enfoque de la resolución 2404 del 22 de julio de 2009 del Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta los protocolos que aplican para la entidad y según los resultados obtenidos en la evaluación de los factores psicosociales realizada en el año 2021.

PLAN DE INTERVENCIÓN SUGERIDO SEGÚN LOS RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2021.

Entidad: Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (Ideam)

Dirigido a los funcionarios de la entidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El nivel de riesgo general de la entidad corresponde a un nivel de riesgo bajo con una puntuación de 22,1 en el promedio de las condiciones intralaborales de la forma A y las características extralaborales, correspondiente a un nivel de riesgo bajo y de 26,2 en el promedio de las características intralaborales forma B y las condiciones extralaborales, correspondiente a un nivel de riesgo medio.

De igual manera, de acuerdo a la resolución 2404 de 2019 el instrumento se debe volver a aplicar en un periodo de 2 años, tiempo que se debe aprovechar para la implementación de la intervención para mitigar los niveles de riesgos psicosociales detectados. Al discriminar los niveles de riesgos se identifica que es importante considerar que se requiere de un especial énfasis en la intervención de la sintomatología asociada al estrés, lo cual implica se deben incrementar las actividades de sensibilización sobre el manejo del estrés, el autocuidado y la implementación de las pausas activas. Así mismo, es importante realizar especial énfasis en la población correspondiente a los factores intralaborales de la forma B, en los aspectos que se dilucidaran en el presente informe.

Para la forma A se debe intervenir especialmente las dimensiones de:

- Demandas de la jornada de trabajo a través de la promoción de estrategias de planificación del tiempo o de reingeniería de procesos.
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Es importante desarrollar actividades que fomenten el sentido de pertenencia de los colaboradores y enriquecer las acciones que permitan promover el salario emocional, como ejemplo de ello, la elección del empleado del mes, actividades de bienestar, etc.

Al realizar una lectura por dependencias de los dominios en la forma A se visualizan como dominios a fortalecer el de

- Control sobre el trabajo, especialmente en la Oficina del Servicio de Pronóstico y Alertas y la Oficina de Informática;
- Demandas del trabajo con la Oficina de Informática

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

- Recompensas con las dependencias de Secretaría General, Subdirección de Estudios Ambientales, Subdirección de Hidrología, Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental y de la Oficina de Informática.

Para la forma B se debe intervenir especialmente las dimensiones de:

- Características de liderazgo. Se debe reforzar la interacción entre los jefes y subalternos, de tal forma que los líderes generen apoyo individualizado dependiendo de las necesidades de cada trabajador, se recomienda realizar desayunos de trabajo para generar confianza, mejorar la comunicación entre ellos y conocer los diferentes puntos de vista de sus subalternos para que entre todos trabajen en pro del cumplimiento de las metas y objetivos; así mismo se obtienen resultados positivos cuando el líder destaca los aciertos y apoya las falencias brindando acompañamiento continuo para la mejora de los resultados y es capaz de delegar responsabilidades, aumentando el trabajo en equipo y la productividad.

Al realizar una lectura por dependencias de la forma B se visualizan como dominios a fortalecer liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la Secretaría General, Subdirección de Estudios Ambientales, Subdirección de Hidrología, Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas, Subdirección de Meteorología y Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental. En el dominio de control sobre el trabajo en la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental, En el dominio demandas del trabajo en la Dirección General y la Oficina Asesora de Planeación.

- Retroalimentación de desempeño. Se debe realizar un especial trabajo con los líderes de la forma B para que logren apropiarse del instrumento de evaluación de desempeño y puedan visualizar no solo como un requisito de diligenciamiento, si no que realicen un trabajo mancomunado con los colaboradores para definir estrategias y tareas concretas que permitan mejorar su rendimiento. Así mismo, es importante entrenarlos en habilidades para que puedan generar estrategias de retroalimentación cotidianas con sus equipos de trabajo.
- Claridad de rol. Se sugiere reforzar los procesos de inducción y reintroducción, así como la clarificación de los perfiles de cargo.
- Capacitación, a través de la realización de un tamizaje que permita identificar los temas de capacitación de mayor relevancia que aporten directamente al buen ejercicio de sus labores.
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Teniendo en cuenta la actual situación por la pandemia de Covid19, en la que algunos colaboradores se encuentran en modalidad de trabajo en casa, es posible que tengan la sensación de que en ocasiones se dificulta visualizar el límite entre las actividades laborales, personales y familiares, ya que todas las actividades concernientes a estos contextos se dan en un mismo espacio. Para ello, es importante realizar talleres en la medida de lo posible virtuales para el manejo y planeación del tiempo y afrontamiento de la diversidad de funciones en un mismo espacio.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

- Reconocimiento y compensación. Es importante fortalecer la divulgación a los colaboradores sobre el programa de bienestar de la entidad, así como las estrategias que emplea la misma sobre reconocimientos.

En el dominio recompensas en la Oficina Asesora de Planeación, la Subdirección de Estudios Ambientales, la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental y la Oficina de Informática.

En cuanto a las condiciones extralaborales las dimensiones que especialmente se visualizan como críticas son:

- Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, aunque se trata de un aspecto de difícil manejo para la entidad es importante visualizar la opción del manejo de horarios flexibles o implementar alternativas de teletrabajo a largo plazo.
- Características de la vivienda y del entorno. Se sugiere fomentar capacitaciones sobre el manejo de aspectos como la seguridad personal y capacitaciones o talleres para fomentar el desarrollo del proyecto de vida fomentando la búsqueda de estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida.

Al realizar una lectura por tipo de vinculación de la forma A, se observa que en el dominio demandas del trabajo son los servidores públicos quienes presentan riesgos significativos y en el dominio recompensas son los contratistas quienes presentan niveles de riesgos significativos.

Al realizar una lectura por tipo de vinculación de la forma B se observa que los servidores públicos presentan niveles de riesgos significativos en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Es importante resaltar que se debe realizar una intervención para disminuir la sintomatología asociada al estrés, para ello es importante generar estrategias de promoción y prevención encaminadas al autocuidado, hábitos de vida saludable, talleres para el manejo del estrés. De igual manera, es importante estar atentos a las recomendaciones de los exámenes médicos ocupacionales de seguimiento, cuando se presenten sintomatologías asociadas al estrés en los colaboradores.

Conclusiones del documento

- Para el año 2021 se realizaron los requisitos establecidos por la resolución 312 del 13 de febrero del 2019 para el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en donde se obtuvo un resultado en la auto evaluación de 97.5% aceptable.
- Se debe volver a aplicar el instrumento de medición de los factores de riesgo psicosociales en un periodo de 2 años, por lo que en este tiempo se debe aprovechar para implementar la intervención para mitigar los niveles de los riesgos detectados.
- Durante la vigencia del periodo 2020-2022, el Copasst ha tenido participación activa en actividades propias del funcionamiento del comité.
- El sistema se encuentra al 86% de cumplimiento sobre una meta del 80% planeada a inicios del año 2021, pasando la auditoría, el cumplimiento de los estándares mínimos, contando con la participación activa del comité e implementando la intervención para mitigar los niveles de riesgos psicosociales.

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

RUTAS MIPG

Dando cumplimiento al Decreto 1499 de 2017, donde se establece el marco para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento evaluar y controlar la gestión de las entidades del estado, y a propósito de atender a diseño del gobierno nacional en sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional. Después de su implementación, se han recopilado lecciones aprendidas, establecido oportunidades de crecimiento e identificado las mejores prácticas internacionales, para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública dando cumplimiento a las siguientes rutas de creación de valor

Ruta de la felicidad, desde el mejoramiento del entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, bajo el seguimiento de condiciones ergonómicas y ambientales que sugieren la modalidad de trabajo en casa, capacitaciones en ergonomía y mecánica corporal para la disminución en la probabilidad de patologías asociadas a desórdenes musculoesqueléticos, vinculadas a los nuevos factores de riesgos reconocidos en la matriz de identificación de riesgos y peligros.

Ruta del crecimiento desde la implementación de una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento, para lo cual se preparan y efectuarán actividades encaminadas a la prevención desde la orientación de entornos como los que se mencionan a continuación: laboral, social, familiar y cultural.

Ruta de la calidad para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”, actividad que se propone incentivar el pensar y actuar, para mantener la integridad física y el mejor rendimiento de cada individuo.

Ruta de la información entendiendo a las personas a través del uso de los datos, bajo criterio de seguridad en el manejo de la información, en la nueva modalidad de trabajo en casa, así como el seguimiento y control de la información suministrada por los funcionarios y contratistas en relación a sus condiciones de y la divulgación de campañas de promoción y prevención, de las cuáles deben formar parte.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Tabla 2

Rutas MIPG.

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	N°	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACIÓN APROXIMADA
Ruta de la felicidad	Mejoramiento del entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	1	Seguimiento de condiciones ergonómicas	Funcionarios y contratistas	600
		2	Seguimiento de condiciones ambientales	Funcionarios	470
		3	Capacitaciones en ergonomía y mecánica corporal	Funcionarios y contratistas	600
		4	Inspecciones de puesto de trabajo	Funcionarios	470
		5	Análisis de riesgo por oficio	Funcionarios	470
		6	Pausas activas	Funcionarios y contratistas	600
		7	Seguimiento de condiciones físicas	Funcionarios y contratistas	600
Ruta del crecimiento	Implementación de una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	1	Capacitaciones de promoción y prevención	Funcionarios y contratistas	600
		2	Capacitaciones en manejo de emergencias	Funcionarios y contratistas	600
Ruta de la calidad	Generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	1	Capacitación de actos y condiciones inseguras	Funcionarios y contratistas	600
		2	Capacitación de reporte de accidente laboral	Funcionarios y contratistas	600

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

		3	Capacitación para Comités Copasst-CCL	Funcionarios	20
		4	Inducción-reinducción	Funcionarios contratistas	y 600
	Ruta de la Información	1	Seguimiento en el diligenciamiento de la herramienta alista	Funcionarios contratistas	y 600
		2	Seguimiento a los casos sospechosos y positivos	Funcionarios contratistas	y 600
		3	Divulgación de campañas	Funcionarios contratistas	y 600
	Entendiendo a las personas a través del uso de los datos, bajo criterio de seguridad en el manejo de la información				

Fuente: Ideam 2022.

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

PRESUPUESTO

A continuación, se relaciona las actividades del plan que requieren de asignación de presupuesto.

Tabla 3

Relación plan actividades que requieren asignación de presupuesto.

OBJETO	PRESUPUESTO SOLICITADO 2022
COMPRA DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA LOS FUNCIONARIOS DEL IDEAM.	\$ 350.000.000,00
SERVICIO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DE RECARGA DE EXTINTORES DE INCENDIO EN LAS SEDES Y VEHÍCULOS DEL IDEAM.	\$ 40.000.000,00
ADQUISICIÓN DE KITS DE PRIMEROS AUXILIOS, CAMILLAS Y DEMÁS ELEMENTOS DE EMERGENCIA REQUERIDOS POR EL IDEAM.	\$ 38.000.000,00
COMPRA E INSTALACIÓN DE LA SEÑALIZACIÓN DE EMERGENCIAS, EN LAS SEDES A NIVEL NACIONAL INCLUIDOS LOS AEROPUERTOS.	\$ 10.000.000,00
CONTRATAR LA INTERVENCION DE LOS RESULTADOS DE LA BATERIA DE INDICADORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	\$ 105.694.393,50
CONTRATAR EL CURSO DE ENTRENAMIENTO Y REENTRENAMIENTO EN ALTURAS.	\$ 25.000.000,00
PRESTAR LOS SERVICIOS, PARA LA REALIZACIÓN DE LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES Y ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS DEL IDEAM. <u>Nota: Se aclara que los \$100.000.000 corresponden a \$40.000.00 de una vigencia futura y \$ 60.000.000 para el nuevo contrato del año 2022 al cual también se le deben solicitar vigencias futuras.</u>	\$ 100.000.000,00
DISEÑO, EJECUCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL.	20.000.000,00
SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR EN EL GRUPO DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO COMO RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN, MANTENIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN SEG	68.937.900,00
TOTALES	757.632.293,50

Fuente: *Ideam 2022.*

 INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

El total del presupuesto asignado es de **\$ 757.632.293,50**

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

ANEXO 1. Resultados dirección general – grupos

FACTORES INTRALABORALES - FORMA A

RIESGO ALTO

- Cooperación y Asuntos Internacionales
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 67
- Control sobre el trabajo 60
- Recompensas 75

- Retroalimentación del desempeño 100
- Claridad del rol 100
- Demandas cuantitativas 100
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza el trabajo 100

FACTORES EXTRALABORALES

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda 100.

FACTORES EVALUACIÓN DE ESTRÉS 66.

ANEXO 2. RESULTADOS SECRETARÍA GENERAL – GRUPOS.

FACTORES INTRALABORALES - FORMA A RIESGO ALTO

Control sobre el trabajo

- Tesorería 60.

Recompensas

- Gestión Documental y Centro de Documentación, Correspondencia y Archivo 61.
- Servicios Administrativos 66.
- Control Disciplinario Interno 67.

Retroalimentación del desempeño

- Servicio al Ciudadano 100.
- Capacitación-Servicios Administrativos 67.

Participación y manejo del cambio

- Servicios Administrativos 67

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

- Tesorería 100

Control y autonomía sobre el trabajo

- Contabilidad 75

Demandas emocionales

- Tesorería-Administración y Desarrollo del Talento Humano 100

Demandas cuantitativas

- Control Disciplinario Interno-67

Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral

- Servicios Administrativos 100
- Contabilidad 75

Demandas de carga mental

- Manejo y Control de Almacén e Inventarios-60

Demandas de la jornada de trabajo

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

- Manejo y Control de Almacén e Inventarios 60
- Servicios Administrativos 66
- Contabilidad 75
- Presupuesto 100
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Servicios Administrativos 67
- Control Disciplinario Interno 67
- Reconocimiento y compensación
- Gestión Documental y Centro de Documentación, Correspondencia y Archivo- 69
- Servicios Administrativos 67

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B - SECRETARÍA GENERAL RIESGO ALTO

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

- Servicios Administrativos 83
- Contabilidad 78
- Control Disciplinario Interno-84
- Recompensas -Servicios Administrativos 75
- Contabilidad 67
- Tesorería 84
- Control Disciplinario Interno 75
- Características de liderazgo - Servicios Administrativos 100
- Contabilidad 100
- Control Disciplinario Interno 100
- Relaciones sociales en el trabajo - Contabilidad 67
- Control Disciplinario Interno 100

Retroalimentación del desempeño

- Servicios Administrativos 100
- Contabilidad 67
- Tesorería 67

Demandas cuantitativas

- Administración y Desarrollo del Talento Humano 89
- Contabilidad 67
- Tesorería 83
- Control Disciplinario Interno 100

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

- Administración y Desarrollo del Talento Humano 89
- Contabilidad 67
- Presupuesto 66
- Control Disciplinario Interno 100
- Demandas de carga mental- Contabilidad 67
- Presupuesto 66
- Tesorería 83

Demandas de la jornada de trabajo

- Contabilidad 67
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- Contabilidad 66
- Tesorería 84
- Control Disciplinario Interno 100

Reconocimiento y compensación

- Servicios Administrativos 100
- Contabilidad 67
- Tesorería 84

FACTORES EXTRALABORALES SECRETARÍA GENERAL RIESGO ALTO

Tiempo fuera del trabajo

- Contabilidad 72
- Tesorería 75
- Control Disciplinario Interno 63

Características de la vivienda y de su entorno

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

- Servicio al Ciudadano 80
- Contabilidad 71
- Tesorería 75
- Control Disciplinario Interno 79

Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo

- Control Disciplinario Interno 63

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

- Servicio al Ciudadano 80
- Administración y Desarrollo del Talento Humano 63
- Comunicaciones y Prensa 63
- Gestión Doc y Centro Doc, Correspondencia y Archivo 70

- Manejo y Control de Almacén e Inventarios 66
- Contabilidad 86
- Presupuesto 100
- Tesorería 88
- Control Disciplinario Interno 76

FACTORES EVALUACIÓN DE ESTRÉS - SECRETARÍA GENERAL

- Administración y Desarrollo del Talento Humano 61
- Control Disciplinario Interno 67

ANEXO 3. RESULTADOS OFICINA DE INFORMÁTICA – GRUPOS

FACTORES INTRALABORALES - FORMA A RIESGO ALTO

Arquitectura Empresarial TI y Seguridad de la Información.

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 100
- Control sobre el trabajo 60
- Demandas del trabajo 72
- Recompensas 100
- Características del liderazgo 100
- Relaciones sociales en el trabajo 100
- Retroalimentación del desempeño 100
- Relación con los colaboradores 100
- Claridad del rol 100
- Capacitación 100
- Participación y manejo del cambio 100
- Demandas cuantitativas 100
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 100
- Demandas de carga mental 100
- Consistencia del rol 100

- Demandas de la jornada de trabajo 100
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 100
- Reconocimiento y compensación 100

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B - OFICINA DE INFORMÁTICA

RIESGO ALTO

Recompensas

- Tecnología y Comunicaciones 75

Claridad del rol

- Arquitectura Empresarial TI y Seguridad de la Información 100
- Capacitación Arquitectura Empresarial TI y Seguridad de la Información 66

Demandas cuantitativas

- Información 66

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

- Información 67
- Arquitectura Empresarial TISeguridad Información 67

Reconocimiento y compensación

- Información 67
- Tecnología y Comunicaciones 100

Situación económica del grupo familiar

- Arquitectura Empresarial TISeguridad Información 75

Características de la vivienda y de su entorno

- Tecnología y Comunicaciones 67
- Arquitectura Empresarial TISeguridad Información 75

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda-Arquitectura

- Empresarial TISeguridad Información 75

ANEXO 4. RESULTADOS OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICO Y ALERTAS –

GRUPOS

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B RIESGO ALTO

EMPRESA:

Relaciones sociales en el trabajo

- Análisis de Pronóstico del Tiempo 67

Claridad del rol

- Análisis de Pronóstico del Tiempo 67

Capacitación

- Análisis de Pronóstico del Tiempo 67

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral- Análisis de Pronóstico del Tiempo 67

- Alertas Ambientales 80

Demandas de carga mental

- Alertas Ambientales 60

ANEXO 5. RESULTADOS SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA – GRUPOS

FACTORES INTRALABORALES - FORMA A RIESGO ALTO

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

- Monitoreo Hidrológico 61

Recompensas

- Automatización 60
- Monitoreo Hidrológico 63
- Laboratorio de Calidad Ambiental 67

Características de liderazgo

- Monitoreo Hidrológico 75

Relaciones sociales en el trabajo

- Laboratorio de Calidad Ambiental 66

Relación con los colaboradores

- Modelación y Pronósticos Hidrológicos 100
- Monitoreo Hidrológico 100

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Claridad del rol

- Instrumentos y Metal Mecánica 67

Capacitación

- Automatización 60
- Instrumentos y Metal Mecánica 67

Participación y manejo del cambio

- Automatización 60

Control y autonomía sobre el trabajo

- Automatización 60

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

- Instrumentos y Metalmecánica 66
- Laboratorio de Calidad Ambiental 78

Demandas de la jornada de trabajo

- Automatización 80

FACTORES INTRALABORALES - FORMA A -RECOMPENSAS RIESGO ALTO

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

- Evaluación Hidrológica 100
- Instrumentos y Metal Mecánica 67
- Monitoreo Hidrológico 75
- Laboratorio de Calidad Ambiental 66

Reconocimiento y compensación

- Automatización 80
- Laboratorio de Calidad Ambiental 68

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B - SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA

RIESGO ALTO

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

- Planeación Operativa 66
- Área Operativa 1 Medellín 86
- Área Operativa 6 Duitama 67

Recompensas

- Planeación Operativa 60

Características de liderazgo

- Automatización 67
- Planeación Operativa 80
- Área Operativa 1 Medellín 100
- Área Operativa 6 Duitama 63
- Área Operativa 8 Bucaramanga 67

Relaciones sociales en el trabajo

- Planeación Operativa 60
- Área Operativa 1 Medellín 70
- Área Operativa 6 Duitama 75

Retroalimentación del desempeño

- Automatización 66
- Evaluación Hidrológica 67
- Monitoreo Hidrológico 67
- Planeación Operativa 60
- Laboratorio de Calidad Ambiental 66
- Área Operativa 1 Medellín 90
- Área Operativa 2 Barranquilla 66
- Área Operativa 6 Duitama 63

Claridad del rol

- Automatización 66
- Evaluación Hidrológica 67
- Modelación y Pronósticos Hidrológicos 67
- Planeación Operativa 80
- Área Operativa 1 Medellín 90
- Área Operativa 4 Neiva 78

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

- Área Operativa 5 Santa Marta 67
- Área Operativa 6 Duitama 63

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Capacitación.

- Automatización 67
- Evaluación Hidrológica 100
- Instrumentos y Metal Mecánica 84
- Monitoreo Hidrológico 67
- Planeación Operativa 60
- Área Operativa 2 Barranquilla 66
- Área Operativa 4 Neiva 78
- Área Operativa 7 Pasto 78
- Área Operativa 8 Bucaramanga 75
- Área Operativa 9 Cali 66
- Área Operativa 11 Bogotá 75

- Evaluación Hidrológica 100
- Área Operativa 1 Medellín 90
- Área Operativa 2 Barranquilla 66
- Área Operativa 4 Neiva 78
- Área Operativa 11 Bogotá 63

Reconocimiento y compensación

- Monitoreo Hidrológico 66
- Planeación Operativa 80
- Área Operativa 6 Duitama 63
- Área Operativa 9 Cali 68
- Área Operativa 11 Bogotá 63

Participación y manejo del cambio.

- Automatización 66
- Modelación y Pronósticos Hidrológicos 67
- Planeación Operativa 60
- Área Operativa 1 Medellín 70

FACTORES EXTRALABORALES - SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA

RIESGO ALTO

Situación económica del grupo familiar.

- Área Operativa 6 Duitama 60

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

- Automatización 66

Características de la vivienda y de su entorno.

- Evaluación Hidrológica 75
- Instrumentos y Metalmecánica 66
- Laboratorio de Calidad Ambiental 60

Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

- Automatización 67
- Planeación Operativa 60

FACTORES EVALUACIÓN DE ESTRÉS - SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA

- Evaluación Hidrológica 80
- Laboratorio de Calidad Ambiental 65

Demandas cuantitativas.

- Área Operativa 1 Medellín 80

ANEXO 6. RESULTADOS SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA – GRUPOS

FACTORES INTRALABORALES - FORMA A RIESGO ALTO

Relación con los colaboradores

- Climatología y Agrometeorología 100
- Gestión de Datos y Red Meteorológica 100

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

Control y autonomía sobre el trabajo

- Grupo Coordinación de Meteorología Aeronáutica- 66

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

- Gestión de Datos y Red Meteorológica 75

FACTORES INTRALABORALES - FORMA B

EMPRESA: IDEAM - SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA RIESGO ALTO

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

- Climatología y Agrometeorología- 100
- Modelamiento Numérico del Tiempo y Clima- 66
- Gestión de Datos y Red Meteorológica 66

Control sobre el trabajo

- Climatología y Agrometeorología 67

Recompensas

- Climatología y Agrometeorología 83
- Gestión de Datos y Red Meteorológica 63

Características de liderazgo

- Climatología y Agrometeorología- 100
- Modelamiento Numérico del Tiempo y Clima- 66

Relaciones sociales en el trabajo

- Climatología y Agrometeorología- 100

- Modelamiento Numérico del Tiempo y Clima- 100
- Gestión de Datos y Red Meteorológica- 75

Retroalimentación del desempeño

- Climatología y Agrometeorología 100
- Gestión de Datos y Red Meteorológica 75
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Insular 75
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Sur-62

Control y autonomía sobre el trabajo

- Grupo Coordinación de Meteorología Aeronáutica-60

Demandas cuantitativas

- Climatología y Agrometeorología- 100

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

- Climatología y Agrometeorología 66
- Grupo Coordinación de Meteorología Aeronáutica-80
- Grupo Meteorología Aeronáutica Zona Norte- 67
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Insular-100
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Centro-65
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Occidente-69

Demandas de la jornada de trabajo

- Grupo Coordinación de Meteorología Aeronáutica-80

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

- Grupo Meteorología Aeronáutica Zona Norte 63
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Insular-100
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Oriente-89
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Sur-69
- Climatología y Agrometeorología- 82
- Gestión de Datos y Red Meteorológica- 73
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Insular- 60
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Centro 61
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Oriente- 60
- Grupo de Meteorología Aeronáutica Zona Sur- 61

FACTORES EVALUACIÓN DE ESTRÉS

EMPRESA: IDEAM - SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA

Pueden verificarse los anexos para el detalle del cumplimiento plan de trabajo.

Anexo N° 1. Cumplimiento cronograma de trabajo 2021

Anexo N°2. Cronograma proyectado 2022

6. HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción
01	30/01/2019	Creación del documento
02	15/01/2020	Actualización del documento
03	15/12/2020	Actualización del documento
04	17/01/2022	Actualización del documento, presupuesto, resultados 2021 y actividades a desarrollar

Elaboró	Revisó	Aprobó
Jhon Fredy Medina ContraGrupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	 Dora Lucía Molina Solanilla Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	 Dora Lucía Molina Solanilla Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano

	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: A-GH-M001
		Versión: 02
		Fecha de emisión: 31-01-2022
		Página: 12 de 35

	 Michelle Valentina Abello Cantor Pasante del GADTH	
--	---	--

Radicado Orfeo No: 20212020024583