

1. OBJETIVO

Garantizar, conservar y mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de todos los empleados públicos del Invima, así como los contratistas, proveedores, pasantes, visitantes y personas con discapacidad, durante el desarrollo de sus actividades laborales. Así mismo, promover el acceso de las madres gestantes a las Salas Amigas de la Lactancia en el entorno laboral, en el marco del cumplimiento de sus funciones.

2. ALCANCE

La presente política es transversal e incide en todos los procesos, áreas del Instituto, en todas sus sedes, actividades y aplica a servidores públicos y contratistas de la entidad.

3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL

- Resolución 2013 de 1986
- Decreto 1295 de Ley 1994
- Resolución 652 de 2012
- Ley 1562 de 2012
- Ley 1616 de 2013
- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 0312 de 2019

4. DEFINICIONES

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.

Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.^[1]

Ausentismo: La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión.^[2]

Colaborador: entiéndase como Servidor público, Contratista, pasante o visitante.

Enfermedad laboral: Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.^[3]

Factor de riesgo: es cualquier característica, comportamiento o condición que aumenta la probabilidad de que una persona desarrolle una enfermedad, condición de salud o experimente un evento negativo en el futuro. Los factores de riesgo pueden ser de diversos tipos, como biológicos, conductuales, ambientales, genéticos o sociales.

Riesgo: se puede definir como la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento y la gravedad de sus consecuencias si llegara a suceder.

Salas amigas: Espacio cómodo y limpio, con una temperatura adecuada, donde la madre pueda extraerse la leche y conservarla durante su jornada laboral, e incluso dar el pecho a su hijo en intimidad si alguien le lleva al bebé a su lugar de trabajo.

^[1] Artículo 3, ley 1562 de 2012

^[2] Organización Internacional del Trabajo (OIT)

^[3] Artículo 4, ley 1562 de 2012

5. POLÍTICA

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima se compromete a proteger y promover la salud y seguridad de sus colaboradores mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, asignando los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios, priorizando la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, la prevención de accidentes y enfermedades, así como el cumplimiento de la normatividad vigente y la mejora continua del sistema.

En el Invima, se promoverá un entorno laboral seguro, inclusivo y equitativo, que garantice el bienestar físico, mental y social de todos sus colaboradores, incluyendo a personas con discapacidad, madres gestantes y lactantes, adicionalmente se fomentará el autocuidado, la participación activa de sus colaboradores y el respeto por los derechos y deberes de todos los actores involucrados en cada uno de sus niveles jerárquicos.

A continuación, se relacionan las dependencias involucradas en el desarrollo de esta política

Dependencias	Responsabilidades
Alta Dirección y Secretaría General.	Promover y respaldar las estrategias de implementación y fortalecimiento más efectivas de la Política al interior de la entidad. Garantizar los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación conforme a la planeación.
Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Tendrá la responsabilidad de más alto nivel para garantizar la implementación de los componentes estratégicos de la Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo, efectuará seguimiento a partir de sesiones periódicas al estado de las actividades.
Área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo de Talento Humano	Liderar la implementación de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo Diseñar y proponer las estrategias de implementación y fortalecimiento más efectivas para la política. Ejecutar las acciones necesarias con miras al logro de los objetivos propuestos para la implementación.

Funcionarios, Colaboradores y Contratistas	Seguir las directrices, lineamientos y responsabilidades establecidos en la política.
--	---

6. PRINCIPIOS

- **Compromiso de la Alta Dirección:** Asignación de recursos humanos, técnicos y financieros necesarios al igual que el liderazgo requerido en la implementación del SGSST.
- **Prevención de riesgos:** Oportuna identificación, evaluación y control de peligros.
- **Cumplimiento legal:** Observancia estricta de la normatividad vigente.
- **Mejora continua:** Evaluación periódica y ajustes al sistema.
- **Participación y autocuidado:** Inclusión activa de sus colaboradores y promoción del autocuidado.
- **Inclusión y equidad:** Garantía de derechos para personas con discapacidad, así como para las madres gestantes y lactantes.
- **Promoción de la salud:** Acciones orientadas al bienestar integral en los componentes psicosociales, biomecánicos y físicos, entre otros.
- **Bienestar integral:** Condiciones óptimas de seguridad y salud para todos los colaboradores.

7. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA

La presente política será socializada con los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores del Invima a través de los canales de comunicación disponibles en la Entidad y estará disponible para consulta a través del portal web y de la plataforma Integra.

8. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS

La presente política se desarrolla a través de los siguientes documentos controlados en el Sistema de Gestión Integrado.

- [GEHU-PRO5-PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO \(GEHU-PRO5\)](#)

DEFINICIONES

Accidente laboral : 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 aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. (Art 3 Ley 1562 de 2012). REF: Ley 1562 del 11 de Julio de 2012. ¿Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional?

Ausentismo : La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causamédica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión.

Enfermedad laboral : Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Art 4 ley 1562 de 2012).

Factor de riesgo : Es cualquier circunstancia, hecho o condición sanitaria que pueda aumentar la probabilidad de afectar la inocuidad de un alimento. Dentro de estos factores pueden mencionarse las deficiencias en el proceso de limpieza y desinfección, presencia de plagas, falta de control de un proceso térmico, carencia de agua potable, etc. Es el elemento, fenómeno, ambiente y/o acción humana que tiene la capacidad de producir alteraciones a la salud de personas o daños materiales. Situación, característica o atributo que condiciona una mayor probabilidad de experimentar un daño a la salud de una o varias personas. Ref: artículo 2 de la Resolución 4816 de 2008.

Promoción y capacitación para la salud : Disciplina que busca modificar positivamente los comportamientos, las actitudes y las prácticas de los trabajadores, hacia la promoción de la salud y frente a los factores de riesgo laborales.

Riesgo : (Del it. risiko o rischio, y este del ár. clás. rizq, lo que depara la providencia). Contingencia o proximidad de un daño. 1 Efecto de la incertidumbre sobre los objetivos. 2 De manera general hay dos tipos de riesgos: Naturales y humanos. Los primeros tienen su origen en fenómenos causados por la naturaleza, y los segundos dependen de la voluntad o el error humano. En cuanto a los primeros (naturales), toda organización requiere monitorear condiciones como las climáticas, que pueden impedir por ejemplo la movilidad de sus colaboradores, efecto del bloqueo de vías, problemas con los sistemas de transporte, etc. Por otro lado, al hacer referencia a los riesgos humanos, de manera general, hay de dos tipos: Los causados de manera involuntaria y los causados de manera voluntaria. Los riesgos causados de manera involuntaria, igual que en derecho, pueden ser causados por imprudencia, negligencia, impericia, inobservancia de las normas o preterintención. Los riesgos causados de manera voluntaria están relacionados con todas aquellas actuaciones que desarrolla el ser humano, con el fin de vulnerar los sistemas establecidos. Dentro de esta subcategoría podemos encontrar todos los riesgos generados con el fin de afectar (1) los procesos y la información, (2) las personas, (3) las instalaciones y (4) la imagen institucional o su reputación. Función de la probabilidad de un efecto nocivo para la salud y de la gravedad de dicho efecto, como consecuencia de un peligro o peligros en los alimentos. Ref: (FAO, definiciones para los fines del Codex alimentarius) Es una medida que refleja la probabilidad de que se produzca un hecho o daño a la salud. Así mismo, es una combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es). Es la posibilidad de que suceda algún evento que tendrá un impacto sobre los objetivos institucionales o del proceso. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias. Toda posibilidad de ocurrencia de aquella situación que pueda afectar el desarrollo normal de las funciones de la entidad y el logro de sus objetivos. La OMS define el riesgo como probabilidad de que se produzca un resultado adverso, o el factor que aumenta esa probabilidad. Riesgo técnicamente hablando, en la acepción más amplia, es ¿el efecto de la incertidumbre sobre los objetivos? según se define en la norma ISO 31000 (International Organisation for Standardisation (ISO), 2009). De esta forma, nótese que el enfoque de la concepción de riesgo pasa del ¿evento? al ¿efecto?, lo cual tiene importantes implicaciones, especialmente en la priorización de las intervenciones. Nota Tomando en cuenta la necesidad de garantizar objetividad, unificación de criterios y lineamientos que se deben tener en cuenta en las Visitas de Inspección, Vigilancia y Control de los productos competencia de la Dirección de Medicamentos y Productos Biológicos se crea mediante Resolución 2012032570 del 7 de Noviembre de 2012, el Comité Asesor Interno de Medicamentos y Productos Biológicos. Posibilidad o probabilidad de que pueda producirse un daño, para el paciente y para el personal que lo manipula. Ref: artículo 2 de la Resolución 4816 de 2008. Probabilidad de que se produzca un resultado adverso, o factor que aumenta esa probabilidad. Ref: Informe sobre la salud en el mundo 2002. Capítulo 2: Definición y evaluación de los riesgos para la salud. World Health Organization 2002

Sala amiga : Espacio cómodo y limpio, con una temperatura adecuada, donde la madre pueda extraerse la leche y conservarla durante su jornada laboral, e incluso dar el pecho a su hijo en intimidad si alguien le lleva al bebé a su lugar de trabajo. Es un lugar de encuentro donde las madres y las familias lactantes y gestantes ejercen sus derechos y se garantiza la adecuada alimentación desde el nacimiento de sus hijas e hijos, a través de la práctica de la lactancia materna. Ley 1823 de 4 de enero de 2017 ¿Por medio de la cual se adopta la estrategia de salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones?

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Camilo Ernesto Osorio Ramirez Profesional Universitario Grupo de Talento Humano Fecha de elaboración: 01/06/2026	Martha Liliana Soto Iguaran Asesora de la Dirección con delegación de funciones en la Coordinación del Grupo de Talento Humano Fecha de revisión: 01/06/2026	Francisco Augusto Giuseppe Rossi Buenaventura Director General Fecha de aprobación: 01/06/2026

Este documento ha sido visto 12 veces

Copia no controlada