

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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.

- GTH-SST-PR001- Procedimiento seguridad y salud en el trabajo

ACTUALIZO	REVISÓ	APROBÓ	FIRMA
Camilo Ernesto Osorio Ramirez Grupo de Talento Humano – Área de Seguridad y Salud en el Trabajo	Secretaría General Oficina de Laboratorios de Calidad Fecha de revisión:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta de aprobación No. 10 Fecha de aprobación: 24/10/2025	 Francisco Rossi Buenaventura Director General