

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2024

Instituto Departamental de Cultura
Meta
Meta



GOBERNACIÓN DEL META



GOBERNACIÓN DEL META



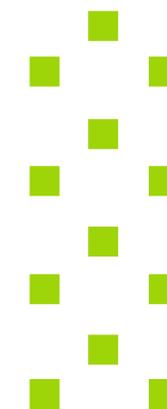
Planeación Estratégica (*Misión, Visión, Valores, Políticas y Objetivos Estratégicos*).

Estructura Orgánica

Mapa de procesos



Proyecto
Jessica Gil
CPS/014 Talento Humano



Planeación Estratégica

Es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

Se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad, eficiencia y eficacia; así mismo construir acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: desde el ingreso, desarrollo y retiro.





Misión

Fortalecer el arte y la cultura en el Departamento del Meta, a través de la implementación de la **Política Pública Cultural**, fomentando las expresiones identitarias, el diálogo intercultural y el emprendimiento, para un desarrollo sociocultural sostenible de las comunidades metenses.



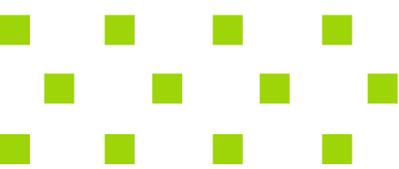


GOBERNACIÓN DEL META



Visión

En 2027 el Instituto Departamental de Cultura del Meta, será reconocido a nivel nacional como modelo en la implementación de la política pública cultural y la ejecución de procesos artísticos y culturales sostenibles, mediante acciones incluyentes y participativas, que propicien una mejor calidad de vida y el ejercicio de los derechos culturales a los individuos y comunidades para la construcción de una cultura de paz.



Objetivo Estratégico General del IDCM

Fortalecer el Talento Humano del Instituto Departamental de Cultura del Meta, bajo los principios de integridad, igualdad y legalidad, así mismo generar mediante la implementación de políticas, estrategias, mecanismos, acciones, oportunidades un desarrollo integral de los servidores públicos y contratistas en el ciclo de vida laboral, resultados de mejora en el capital humano y la gestión estratégica, dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos institucionales.



GOBERNACIÓN DEL META





Objetivos Institucionales



- Desarrollar acciones bajo los lineamientos de la Política Pública Cultural, que fomenten las expresiones identitarias y el diálogo intercultural en el departamento del Meta.
- Establecer y consolidar alianzas estratégicas que fortalezcan el emprendimiento cultural en el departamento del Meta.
- Diseñar y ejecutar acciones estratégicas que permitan ampliar la participación de la comunidad en los distintos programas y proyectos desarrollados por el Instituto.
- Liderar acciones que fortalezcan los procesos de formación, investigación, creación y circulación de las diferentes áreas artísticas, con enfoque diferencial.



Objetivos institucionales

- Fortalecer las estrategias de comunicación, difusión y divulgación de la oferta institucional, a través de medios masivos, alternativos y comunitarios.
- Implementar acciones estratégicas que permitan la identificación, conservación, divulgación y apropiación social del patrimonio cultural y la memoria del departamento del Meta.
- Generar nuevos espacios para el desarrollo de las diferentes áreas y expresiones artísticas y culturales, a través de acciones y alianzas estratégicas.
- Consolidar el desarrollo del Instituto, a través de la planeación y la gestión efectiva de procesos administrativos y culturales orientados al diálogo, el reconocimiento y la visibilización de la diversidad cultural.

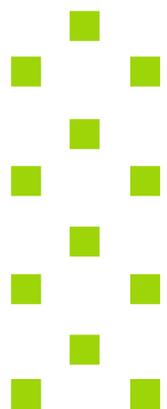


Funciones

- Garantizar la implementación de la política pública cultural en el Departamento, en coordinación con la comunidad artística y los entes municipales.
- Contribuir al fortalecimiento de procesos relacionados con la identidad cultural de los grupos étnicos y propiciar el diálogo intercultural en el Departamento.
- Coordinar la ejecución de los planes, programas y proyectos establecidos para el fomento y desarrollo cultural del Departamento.
- Velar por la protección y conservación del patrimonio cultural y la memoria del Departamento.
- Fortalecer la interlocución e iniciativas de los espacios de participación cultural (*Consejos Departamental y Municipales de Cultura, Consejo de Patrimonio Cultural y Consejos Departamentales de Áreas Artísticas*).



GOVERNACIÓN DEL META





Funciones



- Promover e impulsar estrategias que garanticen el desarrollo de las prácticas artísticas, mediante el otorgamiento de estímulos a artistas, gestores culturales e investigadores.
- Establecer y mantener una red de relaciones interinstitucionales de los ámbitos regional, nacional e internacional, necesaria para el cumplimiento de los objetivos.
- Fortalecer la Red de Bibliotecas Públicas del Departamento.
- Apoyar a artistas en los procesos de creación, emprendimiento cultural y desarrollo de las industrias creativas.
- Destinar los recursos financieros, técnicos y humanos para el cumplimiento de los objetivos propuestos por el Instituto.

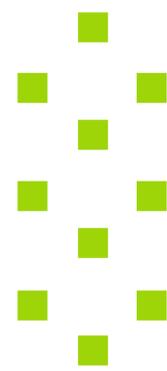


Valores Institucionales

- **RESPECTO:** Reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas sin importar su condición, tomando en consideración la diversidad de ideas, opiniones y percepciones, como base para una sana convivencia social.
- **SERVICIO:** Contamos con la capacidad e intención permanentes para atender de manera amable, eficiente y oportuna cada una de las inquietudes, preguntas, dudas y/o necesidades, tanto de la comunidad como de nuestros servidores públicos.
- **INTEGRIDAD:** Actuamos con principios éticos de verdad, respeto a los compromisos contraídos y honestidad con nosotros mismos y con los demás.



Valores Institucionales



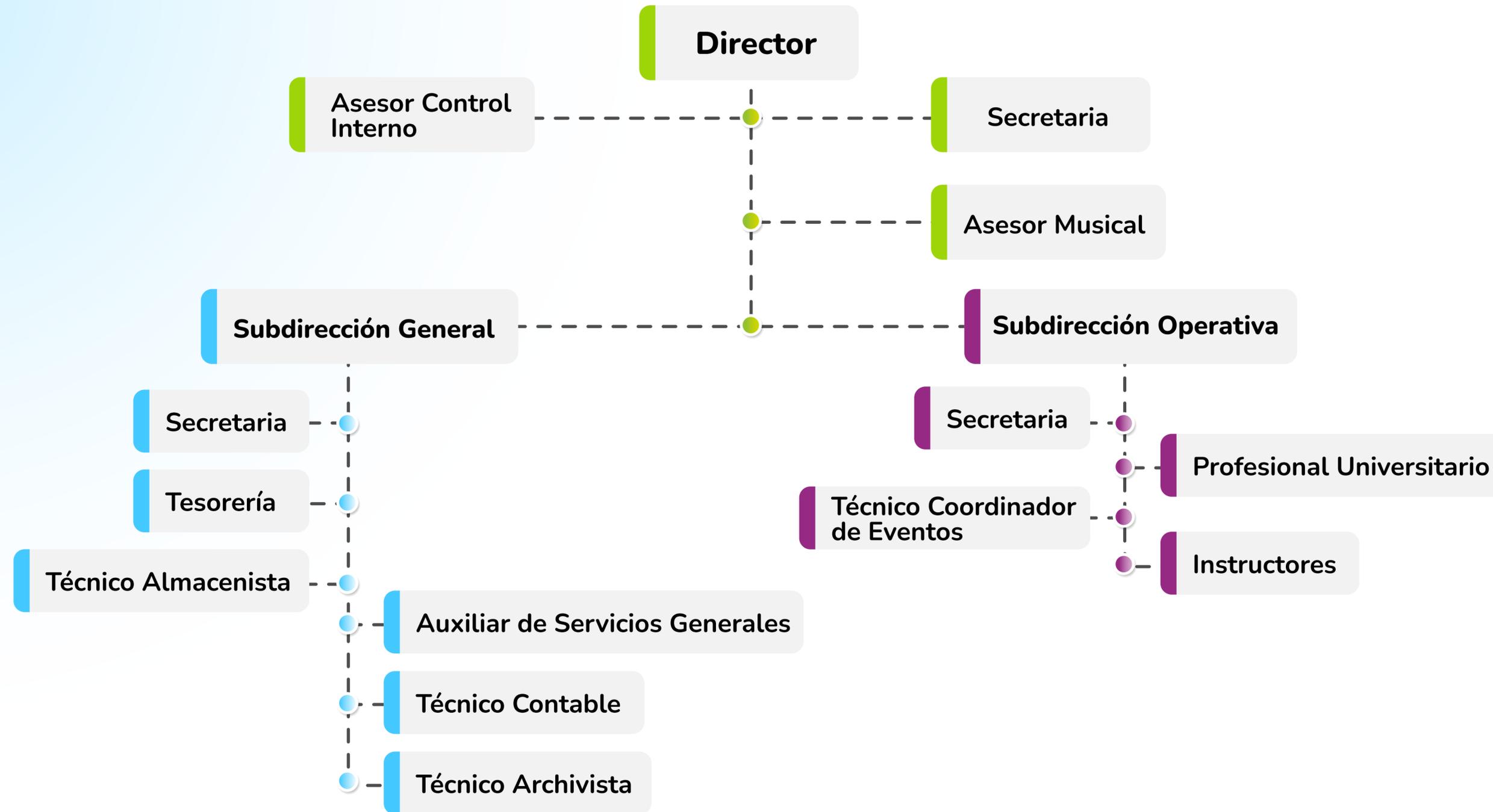
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Valoramos y practicamos el trabajo realizado de manera colaborativa y cooperativa, bajo objetivos comunes, manteniendo una relación armónica y de compromiso mutuo en beneficio de la institución y nuestros usuarios.
- **CONVIVENCIA Y TOLERANCIA:** Mantenemos permanente disposición al diálogo como solución a las diferentes situaciones que se puedan generar o presentar como resultado de la interacción cotidiana.
- **BUEN GOBIERNO:** Cumplimos nuestra misión desde una buena gestión, con transparencia, procesos democráticos y rindiendo cuentas ante la sociedad de los resultados obtenidos.



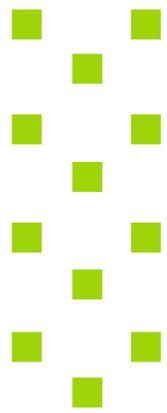
GOBERNACIÓN DEL META



Organigrama



Mapa de procesos





Manual de funciones, competencias, requisitos laborales



El Instituto Departamental de Cultura del Meta, cuenta con un Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, debidamente aprobado mediante Resolución No 300 del 30 de noviembre de 2021 por medio de la cual **“Se modifica y adopta el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Departamental de Cultura del Meta”**, se encuentra en proceso de publicación la nueva resolución con los ajustes realizados al manual de funciones, de acuerdo con las normas establecidas sobre las disciplinas académicas que se exigen para el desempeño de los diferentes empleos y las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 815 de 2018, ajustes que fueron aprobados mediante la junta directiva del Instituto de Cultura del Meta, y solicitados por la CNSC.

Planta del personal IDCM



GOBERNACIÓN DEL META



El instituto de Departamental de Cultura del Meta cuenta con 18 colaboradores de planta para el cumplimiento de sus actividades, proyectos y acciones misionales y administrativas.

Denominación del empleo	No. de cargos	Tipo
Director	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector General	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector Operativo	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Musical	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Control Interno	1	Periodo Fijo
Profesional Universitario	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo - Coordinadora de Eventos	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo - Contabilidad	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo - Almacenista	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Operativo - Tesorero	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Operativo - Gestión Documental	1	Carrera Administrativa
Instructor - Música	2	Carrera Administrativa
Instructor - Danzas	1	Carrera Administrativa
Secretaria	3	Carrera Administrativa
Auxiliar de Servicios Generales	1	Carrera Administrativa



Código de Integridad



Es el documento donde se establece los valores institucionales más importantes que debe tener y desarrollar los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Es un referente formal e institucional que sirve de guía, de cómo debemos actuar diariamente en el ejercicio de las funciones.

Más de 25,000 servidores públicos y ciudadanos votaran en buzones y plataformas web, para así ayudar a identificar los cinco valores más importantes del servicio público.



Valores del Código de Integridad

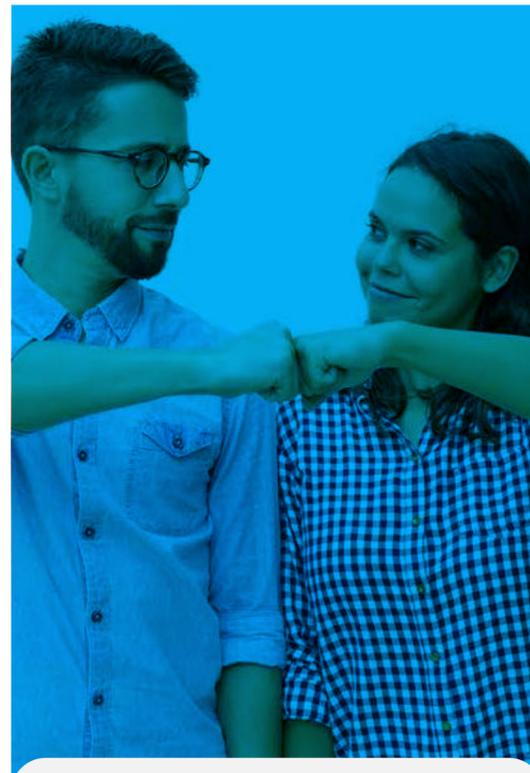


GOBERNACIÓN DEL META



1 Honestidad

Actúo siempre con fundamentos en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.



2 Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



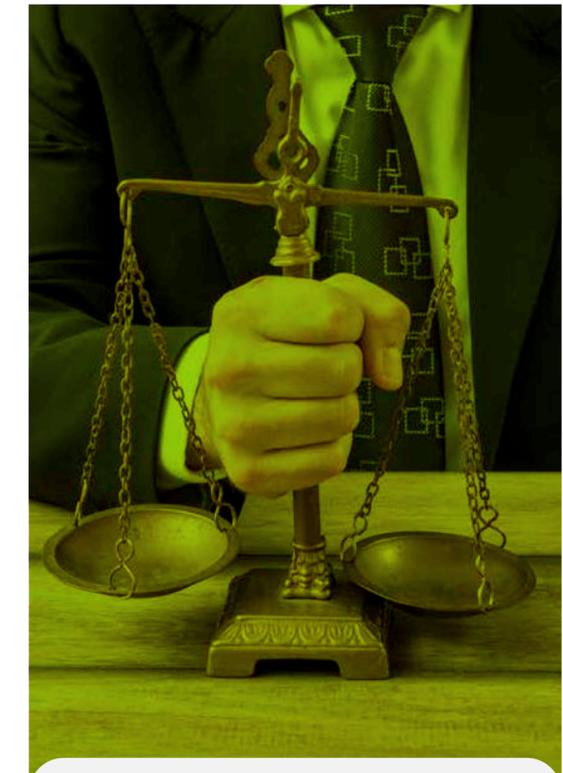
3 Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



4 Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del estado.



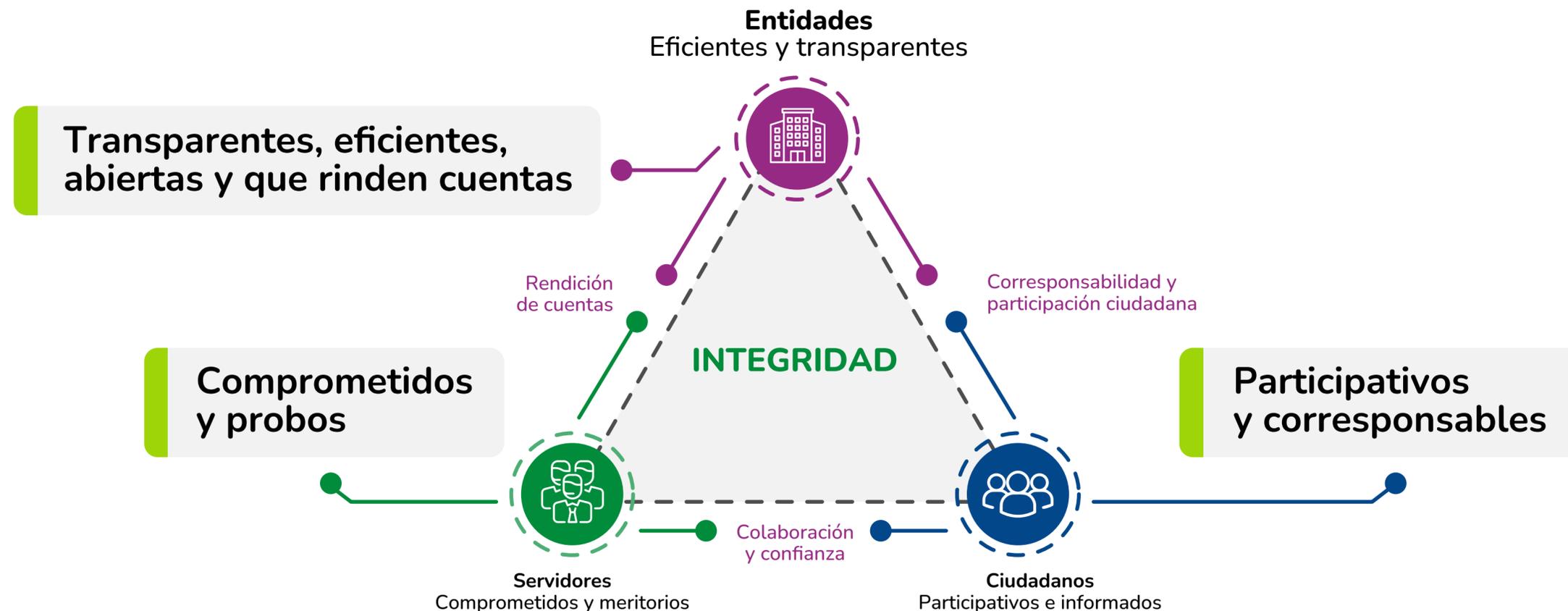
5 Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Integridad en el Servicio Público



En el marco de la Ley 2016 de 2020 “**Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano**” y del **CONPES 4070 de 2021**, que promueve la adopción del enfoque de Estado abierto como una forma de relacionamiento entre todos los actores de la institucionalidad pública y la sociedad, la integridad se convierte en un elemento transversal en el servicio público orientado a una transformación cultural que afiance el cuidado de los recursos públicos, priorizando el interés general por encima de los intereses privados y garantizando el diálogo con la ciudadanía como actor fundante del servicio público.



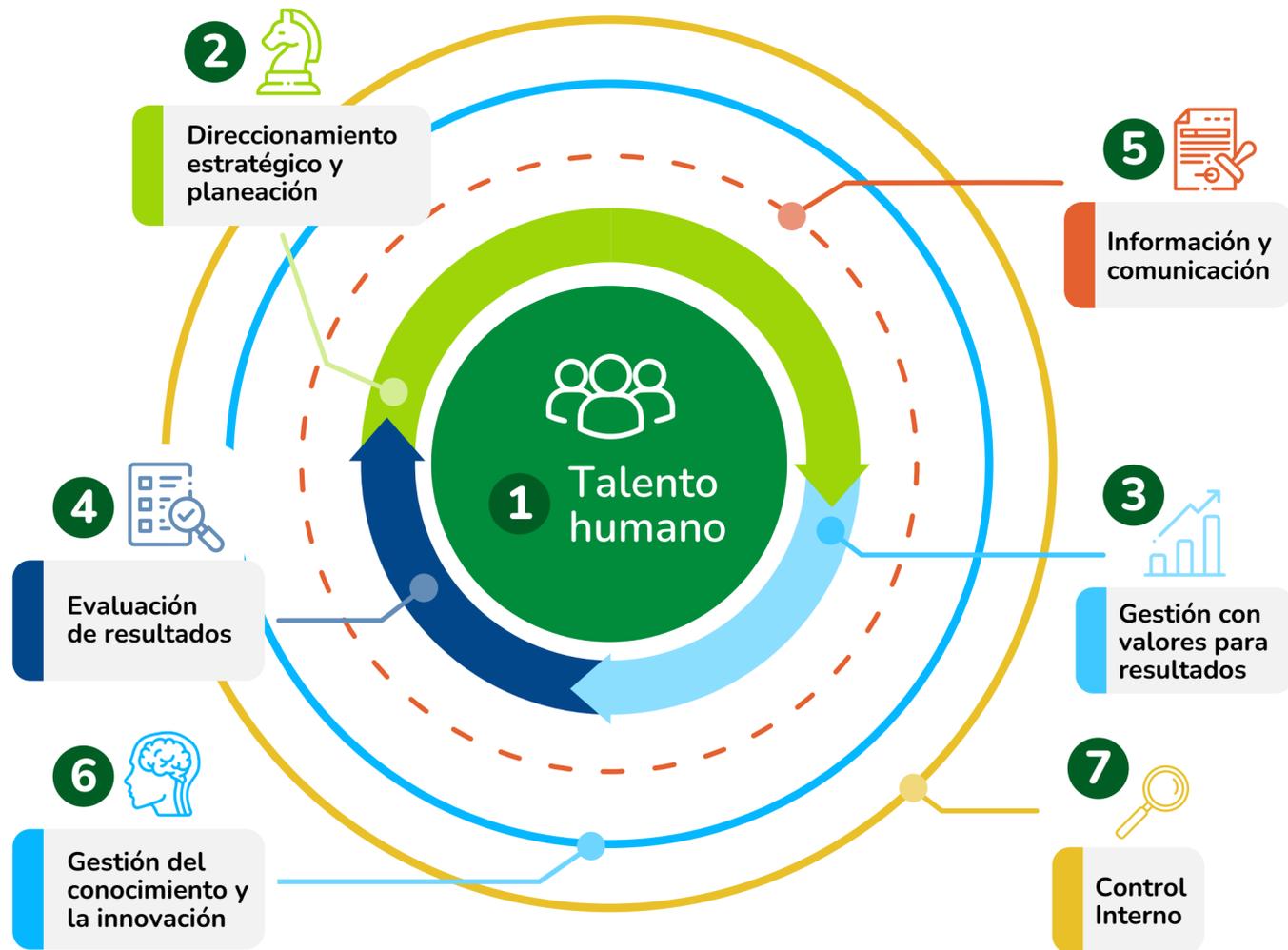


El modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

En nuestra misión como entidad identificar las oportunidades de mejora y enfocar nuestro trabajo en satisfacer las necesidades y problemas y garantizar los derechos de todos.

MIPG ¿Cómo funciona?

MIPG espera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones. Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el modelo de manera adecuada y fácil.



GOBERNACIÓN DEL META



¿Qué esperamos?

Resultados de la buena implementación

- Mayor confianza**
Seguridad en lo que hace la entidad.
- Cambio Cultural**
Mayor apropiación.
- Eficiencia**
Cumplir adecuadamente las funciones.

Generar resultados

Que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio para generar valor público.

Valor Público

Resultados observables y medibles que el estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales.

Plan Estratégico del Talento Humano



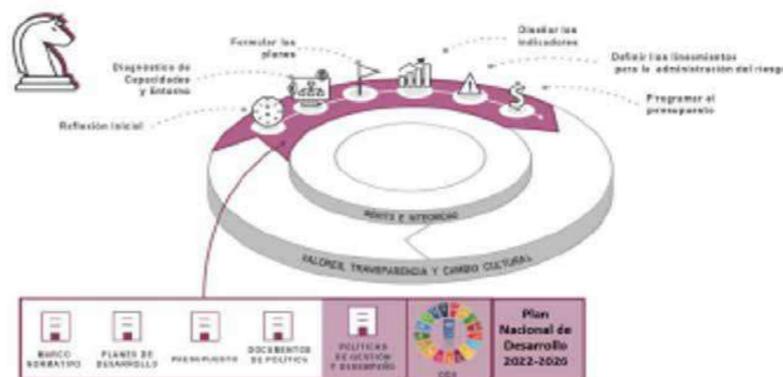
GOBERNACIÓN DEL META



Para lograr una **Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)** se hace necesario **vincular desde la planeación estratégica institucional**, los planes y programas que materializan la gestión en esta materia, de manera que las áreas de talento humano o quienes hagan sus veces pueden ejercer un rol estratégico en el desempeño de las entidades, ya que es fundamental el apoyo y compromiso de la Alta Dirección.



Dimensión 2
Direccionamiento estratégico y planeación



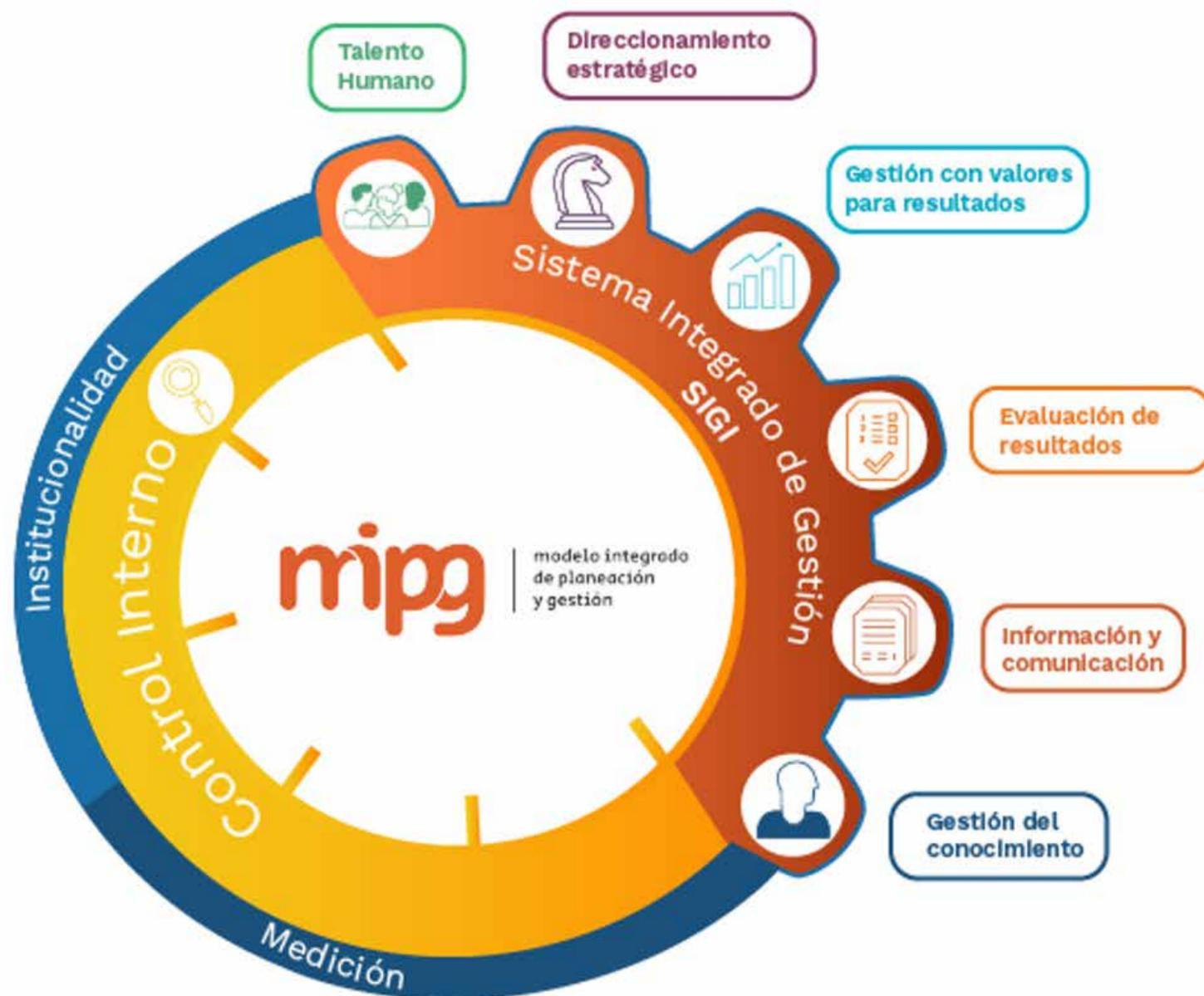
Caracterización de los empleos: planta de personal, vinculación, desvinculación, situaciones administrativas.

- Administrador TH
- Administrador Jefe de Contratos



Caracterización de las servidoras y los servidores públicos: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.





Carlos Rosado Sarabia

Especialista en Sistema de Gestión
calidad y Auditoria en Salud

Control interno IDCM



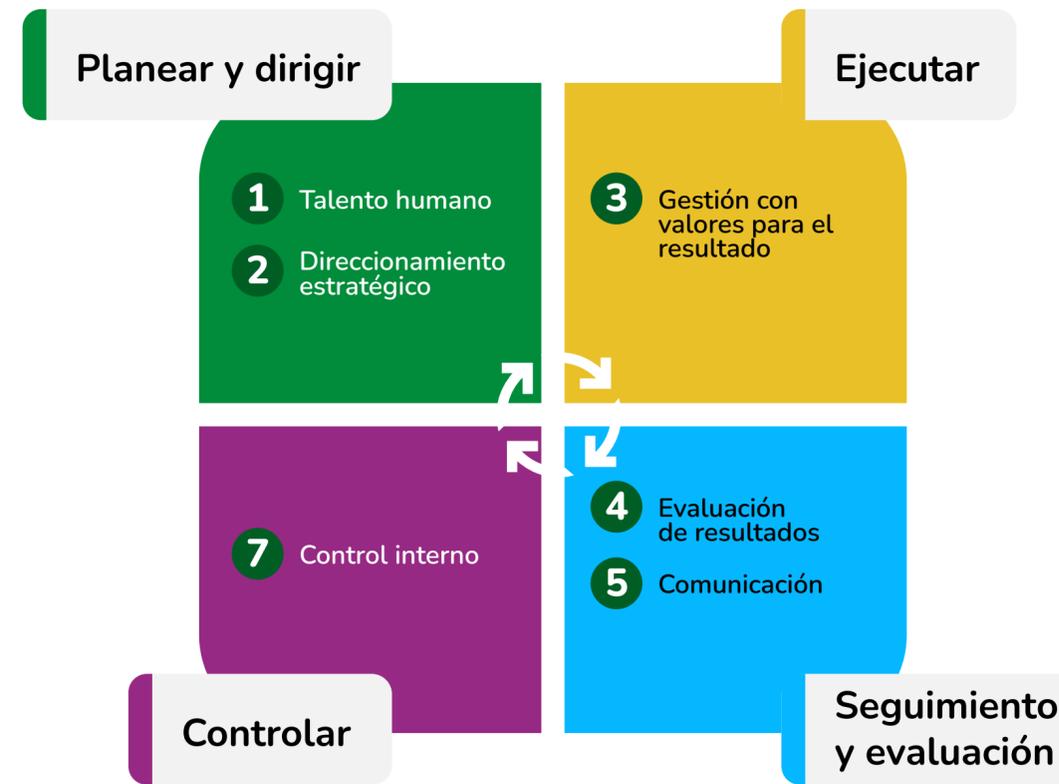
¿Qué es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)?



Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar las actividades de las entidades y organismos públicos, este modelo tiene el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio (Manual operativo MIPG, 2019, p. 6).



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, MIPG, 2017.



Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil.

Operatividad de las líneas de defensa - Responsables



GOBERNACIÓN DEL META



Línea Estratégica - A cargo de la Alta Dirección y Comité de Coordinación de Control Interno

1^a Línea de Defensa

Líderes de proceso y sus equipos
(En general servidores públicos en todos los niveles de organización).

En esta línea es posible evidenciar el ejercicio del:

Autocontrol

2^a Línea de Defensa

Media y Alta Gerencia: Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el aseguramiento de la operación.

En esta línea es posible evidenciar el ejercicio del:

Autoevaluación

3^a Línea de Defensa

A cargo de la Oficina de Control Interno, auditoría interna o quién haga sus veces.

En esta línea es posible evidenciar el ejercicio del:

Evaluación Independiente



Operatividad de las líneas de defensa - Funciones generales



Línea Estratégica - Este nivel analiza los riesgos y amenazas institucionales al cumplimiento de los planes estratégicos, tendrá la responsabilidad de definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y garantiza el cumplimiento de los planes de la entidad.

1^a Línea de Defensa

La gestión operacional se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día.

La gestión operacional identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos.

2^a Línea de Defensa

Asegura que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1a Línea de Defensa sean apropiados y funciones correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces.

Consolidan y analizan información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos.

3^a Línea de Defensa

La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporcionará aseguramiento objetivo e independiente sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa.





GOBERNACIÓN DEL META

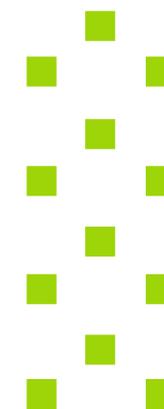


RETOS

- Gestión de recursos
- Fortalecimiento de capacidades
- Banco de iniciativas
- Aplicación a oferta institucional
- Comunicación constante
- Trabajo en equipo



Óscar Eduardo Luengas Díaz
Administrador de Empresas





GOBERNACIÓN DEL META

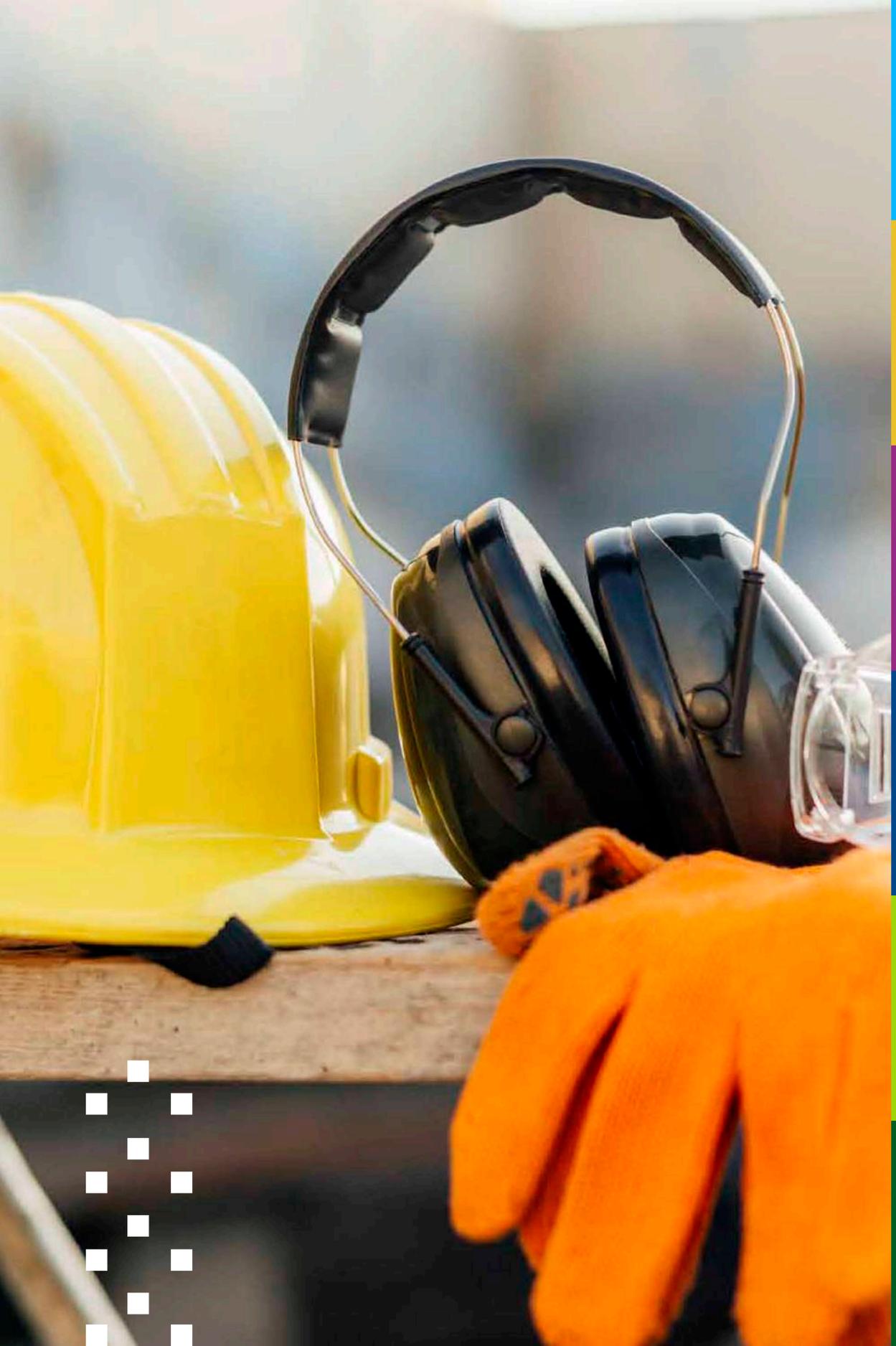


SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, POLÍTICAS DEL SST, RUTA DE EMERGENCIA, COMO REPORTAR UN ACCIDENTE



Proyecto
Paola Andrea Moreno Cárdenas
CPS- Apoyo SST





DECRETO 1443 de 2014



GOBERNACIÓN DEL META



¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo “SG-SST”?

- **Artículo 3: La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto 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.
- **Artículo 4: Artículo 4°. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).**

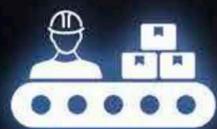
El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.



Objetivos del SST

- Realizar el diagnóstico de las condiciones de trabajo, para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y determinar los controles adecuados para evitar accidentes laborales y enfermedades laborales.
- Dar cumplimiento a la legislación y normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como requisito para el buen funcionamiento de toda la organización.
- Diseñar e implementar procedimientos, planes, programas y documentos necesarios para controlar los peligros, identificar y cumplir los requisitos legales aplicables y demás requisitos del Decreto 1072 y otros que la entidad suscriba.





GOBERNACIÓN DEL META



Política Integral HSEQ



El Instituto Departamental de Cultura del Meta (IDCM), es una entidad descentralizada con la misión de fortalecer el arte y la cultura en el Departamento del Meta, por eso en nuestra actividad diaria, estamos comprometidos con los siguientes principios:

- Desarrollar y controlar eficazmente, procesos y servicios que satisfagan las expectativas de nuestros usuarios y grupos de interés.
- Debido a que estos propósitos son importantes para Promover y mantener buenos niveles de seguridad y salud en el trabajo, ambiental y de calidad la eficaz realización de nuestros procesos con impacto en la calidad de los servicios que suministramos a la comunidad.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, establecer los controles respectivos, así como promocionar la participación activa del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).



Política Integral HSEQ

- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema, prevenir de manera prioritaria los accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales, los daños a la propiedad, la contaminación ambiental y la afectación de la calidad del servicio en todas las actividades desarrolladas, lo cual es responsabilidad de todos los niveles de la entidad.
- Cumplir con los requisitos legales, nacionales, locales y cualquier otro suscrito por la entidad, aplicables en materia de seguridad y salud del trabajo, gestión ambiental y calidad.
- Asignar los recursos necesarios que permitan la implementación de programas y acciones que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo, control de los riesgos laborales, la prevención de la contaminación, calidad del servicio y satisfacción de las partes interesadas.

Esta política de seguridad, salud en el trabajo, ambiente y calidad tiene alcance sobre todos nuestros trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas, de forma permanente.



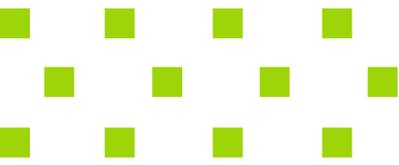
Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas



EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META (IDCM) consciente de la importancia de procurar un ambiente y estilo de vida saludable, reconoce que el consumo de Alcohol, Tabaco, y Sustancias Psicoactivas, afectan los ambientes de trabajo, el desempeño, la seguridad, la eficiencia y la productividad de los trabajadores, constituyéndose en amenaza para su integridad física y mental, por tal motivo se compromete a desarrollar estrategias de prevención del consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, con la participación de los diferentes niveles de la organización fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.

Por lo anterior el IDCM establece las siguientes directrices para todos los servidores:

- Participar en los procesos de formación, que promuevan hábitos de estilos de vida saludable.
- No está permitido laborar bajo los efectos del alcohol y/o sustancias psicoactivas, con el fin de mantener la integridad en los procesos y prevenir la ocurrencia de incidentes.



Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas

- No está permitido el consumo antes y durante la jornada laboral y estando en las instalaciones de la empresa.
- No está permitido la venta, distribución o tenencia de alcohol y/o sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.
- No está permitido fumar durante la jornada laboral en las oficinas de trabajo, ni en las instalaciones del IDCM.

El COPASST se encargará de fomentar y difundir los diferentes mecanismos de prevención y control que se establezcan.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política.



Política de Prevención de Acoso Laboral



Para efectos de esta política, habrá de entenderse por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, ya sea por parte de un empleador, un jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, y que pueda causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo; conductas evidenciables cuando se presenta maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral en los términos del Reglamento Interno de Trabajo.

EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META (IDCM), se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada y dar trámite e intervención oportuna a las quejas que radiquen a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, fijando unos principios de conducta, que han de ser cumplidos por todos los miembros del Instituto tales como:



Política de Prevención de Acoso Laboral

- Propender por un trato cortés, respetuoso y digno de las personas, en aras de crear y mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades, a la vez que se busca el impulso a la autorrealización de los trabajadores.
- Velar por el cumplimiento de los valores corporativos.
- No debe interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- No debe permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, intimidante, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo y, donde sea aplicable.
- Favorecer los espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas del Talento Humano.

Esta política es de obligatorio cumplimiento y aplica a trabajadores, contratistas y visitantes del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META (IDCM).



Política de preparación, prevención y respuesta ante emergencias



En el Instituto Departamental de Cultura del Meta, toda actividad que se desarrolle desde la más sencilla o rutinaria hasta la más compleja, urgente o importante, se realizará sin generar riesgo para las personas, ni afectar negativamente al medio ambiente, a la sociedad, la producción, los equipos, las instalaciones o la calidad del servicio.

Por lo tanto, el Instituto Departamental de Cultura del Meta establece el compromiso de asegurar la respuesta oportuna, adecuada y con enfoque preventivo de todo su personal ante una emergencia propia, de terceras personas o empresas que requieran nuestra ayuda, de manera que logremos minimizar al máximo el riesgo y los efectos negativos para las personas, los activos, el medio ambiente, la comunidad y la producción. Este compromiso implica la asignación de los recursos necesarios para la elaboración, implementación, evaluación y mantenimiento del plan de emergencias.



Política Medio Ambiental

EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META, conforme al compromiso hacia el Medio Ambiente, parte de la premisa de absoluto RESPETO AL MEDIO AMBIENTE en el desarrollo de todas sus actividades, para llevar a cabo su Política Medioambiental, atiende no solo a las necesidades del presente, sino que prevé, en la medida de lo posible, las que en el futuro el Medio Ambiente y la Sociedad en su conjunto van a requerir a la Industria. En consecuencia, tanto la política como las estrategias y los objetivos derivados de ella son revisados anualmente a fin de adaptarlos a los nuevos requerimientos. Los principios básicos que rigen dicha Política Medioambiental son los siguientes:

- Optimizar el consumo de los recursos naturales y las materias primas.
- Aumentar la eficiencia energética y utilizar energéticos más limpios.
- Prevenir y minimizar la generación de cargas contaminantes.
- Prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos ambientales sobre la población y los ecosistemas.
- Adoptar tecnologías mas limpias y practicas de mejoramiento continuo de la gestión ambiental.
- Minimizar y aprovechar los residuos.

Derechos y deberes de los trabajadores



GOBERNACIÓN DEL META



Derechos

- Estar afiliados a una ARL, gozar de los servicios de la ARL.
- Recibir información y capacitación sobre los riesgos existentes.
- Disponer de medidas de prevención, detección, protección, protección y control.
- Recibir prestaciones económicas en caso de Accidentes de Trabajo (AT) o Enfermedades Laborales (EL).

Deberes

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





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

REPRESENTANTES DEL EMPLEADO

Principal

KAROL TATIANA RODRIGUEZ PERDOMO

Suplente

LOLA BEATRICE GUEVARA LOZANO

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

Principal

LUIS FERNANDO ÁLVAREZ BAQUERO

Suplente

SERGIO ANDRES PALMA VARGAS



Comité de Convivencia Laboral

El comité de convivencia es un conjunto de personas que laboran en una entidad pública o una empresa privada y que se encargan recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral de acuerdo con lo definido en la Ley 1010 de 2006.

REPRESENTANTES DEL EMPLEADO

Principal

MARIA ISABEL PABON ARIZA

Suplente

HUGO GARCIA GUALTEROS

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

Principal

LUIS FERNANDO ÁLVAREZ BAQUERO

Suplente

SERGIO ANDRES PALMA VARGAS

Definiciones (Ley 1562 de 2012. artículo 3)

- Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante 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.





Definiciones

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 ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. **(Artículo 4 de la ley 1562 de 2012).**

Elemento de protección personal “EPP”

Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. **(Decreto Supremo N°173 , 1982, Ministerio de Salud).**



Definiciones

Factores de riesgo

Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o una lesión.

GTC 45

- Físico
- Químico
- Biológico
- Psicosocial
- Biomecánico
- Condiciones de seguridad
- Fenómenos naturales





¿Qué hacer en caso de Accidentes de Trabajo?

Procedimiento en caso de un accidente de trabajo.

- **Primeros Auxilios:** el trabajador accidentado debe recibir oportunamente los primeros auxilios necesarios.
- **Traslado del paciente:** el trabajador accidentado debe ser remitido a la Red de IPS de Positiva o al centro asistencial de urgencias más cercano si el caso lo requiere.
- Reportar el accidente a través de nuestra página web <https://www.postivaenlinea.gov.co> o mediante la línea de atención gratuita 01 8000 111 170 a nivel nacional y 330 7000 en Bogotá. Recuerda que se debe realizar el informe de todo accidente de trabajo de forma inmediata.
- Asesoría telefónica en la urgencia a través de la línea el trabajador accidentado será asesorado y/o direccionado a la IPS más cercana al lugar del accidente donde POSITIVA tiene convenio para recibir atención oportuna.

Directorio IDCM



GOBERNACIÓN DEL META



Nombre	Cargo	Correo	Celular
Jenny Andrea Capote Avendaño	Directora	direccion@culturameta.gov.co	3102723495
Luis Fernando Álvarez Baquero	Subdirector general	sdadministrativa@culturameta.gov.co	3214928164
Sergio Andres Palma Vargas	Subdirector operativo	sdoperativa@culturameta.gov.co	3143857451
Carlos Rosado Sarabia	Control interno	controlinterno@culturameta.gov.co	3124667207
Jorge Eduardo Cruz	Asesor musical	asesormusical@culturameta.gov.co	3176592109
Hugo Garcia	Técnico	financiera@culturameta.gov.co	3107635434
Niller Paloma	Secretaria operativa	sdoperativa@culturameta.gov.co	3102714913
Lola Guevara	Profesional universitaria	bibliotecas@culturameta.gov.co	3102123108
Lina Gutierrez Herreño	Almacenista	almacen@culturameta.gov.co	3123821373
Gildado Cruz	Instructor de bandola	bandolacruz@gmail.com	3203161052
Elmer Rueda	Instructor de cuatro	cuatrocuerdas11@yahoo.es	3112958861
Eduardo Carvajal	Instructor de danza	coontacto@culturameta.gov.co	3142590206
María Isabel Pabón Ariza	Secretaria dirección	archivo@culturameta.gov.co	3132376454
Cristina Arcia	Archivo	ludiviarojas@culturameta.gov.co	3108762734
Ludibia Rojas	Coordinadora de eventos - teatro	tesoreria@culturameta.gov.co	3155218181
Karol Rodriguez	Tesorera	secreadmin@culturameta.gov.co	3105561129
Mauricio Londoño	Juridica	auxiliarjuridico@culturameta.gov.co	3143287409
Paola Moreno	Apoyo seguridad y salud en el trabajo	sg-sst@culturameta.gov.co	3164866284
Jessica Giselle Gil	Profesional talento humano	talerntoh@culturameta.gov.co	3112857237





¡Gracias!



GOBERNACIÓN DEL META