

Nombre de la Política	Fecha Aprobación	Proceso-Dependencia Responsable de la Política
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo ESDEG	14/05/2024	A01 Gestión Talento Humano

POLÍTICA

La Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" - ESDEG, como Institución de Educación Superior, se compromete desde la Alta Dirección, en el fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables, ejerciendo el control de los riesgos presentes en los procesos y actividades de la institución, para minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente.

OBJETIVO (s) DE LA POLÍTICA

1. Promover y mantener en los trabajadores de la ESDEG el bienestar físico, mental y social en pro de la mejora continua.
2. Asegurar la efectividad de los controles implementados para la prevención de enfermedades y accidentes laborales.
3. Proveer los recursos físicos, tecnológicos, de infraestructura y económicos para el fortalecimiento y permanencia en el tiempo del SG-SST.
4. Fortalecer el SG-SST, a través del ciclo PHVA.
5. Determinar medidas conducentes a prevenir la materialización de accidentes y enfermedades laborales relacionadas con la misión institucional.

MARCO CONCEPTUAL DE LA POLÍTICA

1. 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.
2. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
3. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
4. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
5. Acto Inseguro: Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo.
6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
7. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
8. Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
9. Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa u organización determinada.
10. Condición insegura: Situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

11. Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
13. Contratista: Organización externa que proporciona servicios a la organización en el lugar de trabajo de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados.
14. COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.
15. Daños y deterioro de la salud: Efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona.
16. Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición.
17. Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
18. Enfermedad laboral: Es la enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o al 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 factores de riesgos ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
19. Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
20. Exposición: Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.
21. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
22. Incidente: Es un acontecimiento no deseado que, bajo circunstancias ligeramente diferentes, podrán haber resultado en lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdida en el proceso.
23. 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.

24. Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.
25. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
26. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los servidores públicos y contratistas, en los equipos o en las instalaciones.
27. Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
28. Protocolo de Bioseguridad: Un protocolo de bioseguridad es un conjunto de normas y medidas de protección personal, de autocuidado y de protección hacia las demás personas, que deben ser aplicadas en diferentes actividades que se realizan en la vida cotidiana, en el ambiente laboral, escolar, etc., que se formulan con base en los riesgos de exposición a un determinado agente infeccioso y, que están orientados a minimizar los factores que pueden generar la exposición al agente y su transmisión.
29. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
30. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
31. Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez.
32. Seguridad y Salud en el Trabajo: 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 mejora 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.
33. 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 salud en el trabajo.
34. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
35. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

FUNDAMENTO LEGAL DE LA POLÍTICA

1. Decreto Ley 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales". ARTICULO 15 "Determinación de la cotización" LITERAL C "El cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas sobre salud ocupacional, determinados por la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, de conformidad con los reglamentos expedidos para tal fin por el Gobierno

<p>Nacional. Modificado por el art. 19, Ley 776 de 2002. ARTICULO 72 "Creación y funciones de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social". LITERAL E "Formular, coordinar, adoptar políticas y desarrollar planes y programas en las áreas de la salud ocupacional y medicina laboral, tendientes a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades profesionales, de conformidad con lo que para tal fin establezca el consejo nacional de riesgos profesionales".</p> <p>2. Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional", (Programa de Salud Ocupacional). ARTICULO 12 "Objeto del Fondo de Riesgos Laborales" LITERAL D "Otomar un incentivo económico a la prima de un seguro de riesgos laborales como incentivo al ahorro de la población de la que trata el artículo 87 de la Ley 1328 de 2009 Y/o la población que este en un programa de formalización y de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo a efectos de promover e impulsar políticas en el proceso de formalización laboral". ARTICULO 29 "El Instituto Nacional de Salud como autoridad científico-técnica en salud ejercerá la dirección, coordinación y ejecución de las políticas de investigación científica en salud".</p> <p>3. Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo." CAPITULO 6 "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", Artículo 2.2.4.6.5 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).</p> <p>4. Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST". CAPITULO 2 "ESTANDARES MINIMOS PARA EMPRESAS DE ONCE A CINCUENTA TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO 1, 2 Y 3. ARTICULO 12 "Responsabilidades de las administradoras de riesgos laborales" LITERAL 3 "Formulación de la política y elaboración del plan anual de trabajo" CAPITULO 3 "ESTANDARES MINIMOS PARA EMPRESAS DE MAS DE 50 TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO 1, 2, 3, 4 Y 5 O MENOS TRABAJADORES CON RIESGO 4 Y 5". ITEM 12 "Política de seguridad y salud en el trabajo". ARTICULO 30 "Indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo". LITERAL 3 "No se deben reconocer bonos, premios, sobresueldos o cualquier tipo de estímulo por no reportar accidentes o incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.</p> <p>5. Circular 093 de 2023 "Registro anual de autoevaluación y planes de mejoramiento del SG-SST".</p>
<p>ALCANCE DE LA POLÍTICA</p>
<p>La Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, se aplicará a todos los integrantes de la comunidad académica y partes interesadas de la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" - ESDEG, independientemente de su forma de contratación o vinculación y en todos los centros de trabajo que la institución administre.</p>
<p>ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA</p>
<p>La presente política será aplicable a través de un ciclo PHVA, así:</p> <p>Planear:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aplicar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual. b) Estructurar el Plan Anual de Trabajo, que permita la implementación del SG-SST y el cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

- c) Estructurar el cronograma de capacitación.
- d) Establecer la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los Objetivos de esta.
- e) Actualizar el normograma del proceso A01 todas las normas vigentes y aplicables a la ESDEG.
- f) Identificar las especificaciones del SG-SST para las compras y adquisiciones requeridas.
- g) Determinar los criterios del SG-SST para la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

Hacer:

- a) Socializar y desarrollar el Plan Anual de Trabajo, que permita la implementación del SG-SST y el cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- b) Implementar el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias de la ESDEG
- c) Ejecutar los recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- d) Identificar las condiciones de salud de los trabajadores y la implementación de actividades de prevención y promoción.
- e) Registrar, reportar e investigar las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo del personal.
- f) Implementar mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores de la ESDEG.
- g) Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en SST de la ESDEG.
- h) Implementar medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos de la ESDEG, en SST.
- i) Mantener los mecanismos de comunicación interna y externa.
- j) Conservar la documentación del SG-SST

Verificar:

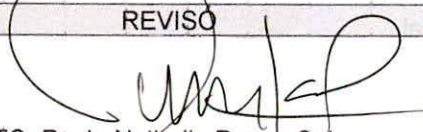

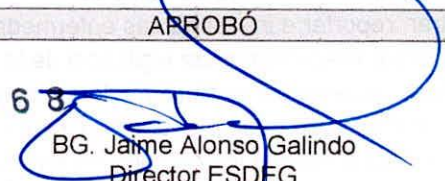
- a) Evaluar los resultados de impacto del Plan Anual de Trabajo, que permita el fortalecimiento del SG-SST y el cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- b) Verificar la gestión y resultados del SG-SST.
- c) Evaluar el impacto de la Gestión del Cambio.


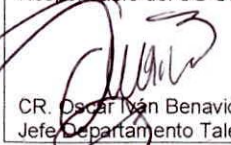



Actuar:

- a) Implementar acciones preventivas y correctivas con base en la evaluación de los resultados del SG-SST de la ESDEG.
- b) Implementar acciones preventivas y correctivas con base en la evaluación de los resultados provenientes de auditorías a la ESDEG.

INSTRUCCIONES RELACIONADAS CON LA POLÍTICA

1. Para las iniciativas de Política Institucional de Gestión, debe observarse:
 - a) Formulación, por parte de la dependencia, proceso o responsable de la dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
 - b) Validación, a través de Planeación Estratégica.
 - c) Aprobación, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
2. En coherencia con los ámbitos de aplicación de la política, el proceso/dependencia responsable de la misma, debe proponer las acciones/actividades de implementación de la política, con una línea de tiempo hasta de cuatro años, identificando para cada vigencia las acciones/actividades a cumplir con los procesos/dependencias que deban estar comprometidos.
3. Las acciones/actividades de implementación de la política, quedarán registradas en los respectivos planes de acción y articulados con el planeamiento estratégico de la ESDEG.
4. Planeación Estratégica efectuará el seguimiento y evaluación estratégica en el contexto de implementación de la Política y de los ámbitos de aplicación, para proponer los ajustes que se consideren necesarios.

REVISÓ	VISTO BUENO	APROBÓ
 TC. Paula Nathalia Reyes Cely Jefe Planeación Estratégica	1626  CA. Omar Yesid Moreno Oliveros Subdirector ESDEG	1568  BG. Jaime Alonso Galindo Director ESDEG

ESTRUCTURÓ	VALIDÓ	REVISIÓN JURÍDICA	ACTO ADMINISTRATIVO VOLUNTAD INSTITUCIONAL SOBRE LA POLÍTICA
 PS. Derhilly Johanna Giraldo Rodriguez Responsable del SG-SST  CR. Oscar Iván Benavides Sáenz Jefe Departamento Talento Humano	 CR. Verónica Pedraza Martínez Vicedirectora Administrativa  CR.(R) Mario Fernando Canales Rodríguez Asesor Planeación Estratégica	 CT Maria Paola Castillo Calderón Jefe Jurídica	Acta __0124858__ de Fecha __14/05/2024__ Aprobación: Comité Institucional de Gestión y Desempeño