

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES  <b>ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA</b> "General Rafael Reyes Prieto" Unión, Proyección, Liderazgo		<b>FORMATO POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GESTIÓN</b>		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
PROCESO: E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CÓDIGO: MDN-COGFM-E01-ESDEG-FU.95.1-18	TRD: 95.1 VERSIÓN: 1			PÁGINA: 1 de 4	VIGENTE A PARTIR DE: 29/AGO/2018

Nombre de la Política	Fecha Aprobación (dd/mm/aa)	Proceso-Dependencia Responsable de la Política
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo ESDEG	30/08/18	A01 Gestión Talento Humano

**POLÍTICA**  
(Redacción concreta de la intención Institucional de la Política /qué/)

La Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" como Institución de Educación Superior, se compromete desde la Alta Dirección en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), protegiendo las buenas condiciones laborales y de seguridad del factor humano.

**OBJETIVO (s) DE LA POLÍTICA**  
(Finalidad (es) de la política /para qué/)

1. Identificar y evaluar los riesgos de cada centro de trabajo y establecer los respectivos controles.
2. Implementar y mejorar de manera continua el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
3. Promover y mantener en los trabajadores de la ESDEG el bienestar físico, mental y social.
4. Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) logrando así que se ejecuten las actividades que contribuyen al fomento, adopción de estilos de vida y trabajo saludables de todos los trabajadores.

**MARCO CONCEPTUAL DE LA POLÍTICA**  
(conceptos que fundamentan 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. 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.
3. 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.

4. Contratista: Organización externa que proporciona servicios a la organización en el lugar de trabajo de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados.
5. Daños y deterioro de la salud: Efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona
6. 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 factores de riesgos ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
7. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
8. 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.
9. 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.

#### FUNDAMENTO LEGAL DE LA POLÍTICA

(Relación de las normas y lineamientos que sustentan la política, incluidas las propias de la ESDEG)

1. Decreto ley 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales".
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).
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).
4. Decreto 52 del 12 de enero de 2017 "Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 Del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
5. Resolución 1111 de 2017 "Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes".

#### ALCANCE DE LA POLÍTICA

(Identifique a quien va dirigida y la cobertura de aplicación de la Política)

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 de la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", independientemente de su forma de contratación o vinculación y en todos los centros de trabajo.

**ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA**

(Identifique el Proceso, aspecto o función sustantiva de la educación y defina las estrategias necesarias para implementar la Política que asegure su articulación con el Planeamiento Estratégico de la ESDEG)

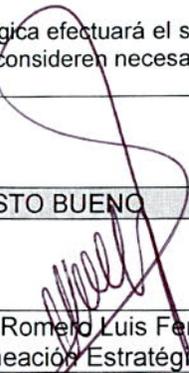
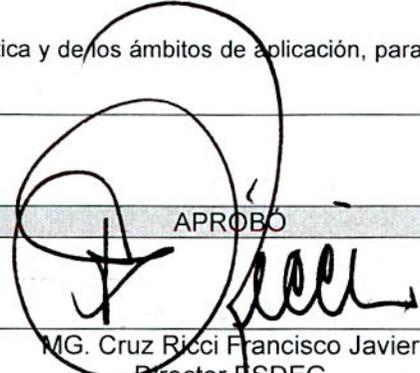
1. Estructurar la matriz de riesgos de la ESDEG, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, para implementar los controles requeridos.
2. Realizar campañas de promoción sobre el bienestar físico, mental y social en los trabajadores de la ESDEG.
3. Fortalecer las competencias de la Brigada de Emergencias de la ESDEG, de acuerdo con los riesgos establecidos.
4. Capacitar a los funcionarios de la ESDEG, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y a la población objeto (caracterización de usuarios).
5. Fomentar la participación de los funcionarios de la ESDEG y la población objeto (caracterización de usuarios), en las actividades del Sistema, tales como:
  - a) Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias
  - b) Evaluaciones Médicas Ocupacionales
  - c) Gestión de los Peligros, Riesgos, Medidas de Prevención y Control
  - d) Investigación del Incidente, Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral
6. Establecer mecanismos de Seguimiento y Control, para:
  - a) Protección, mantenimiento y mejora de los sitios de trabajo y el medio ambiente
  - b) Inspecciones
  - c) Reuniones de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST
  - d) Informes
  - e) Tramites con la Administradora de Riesgos Laborales
  - f) Cumplimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo del personal independientemente de su forma de contratación o vinculación.
7. Determinar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ESDEG.
- 8.

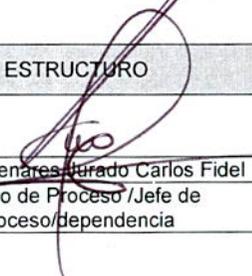
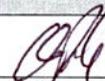
**INSTRUCCIONES RELACIONADAS CON LA POLÍTICA**

(Tenga en cuenta para tramitar y asegurar la implementación de 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.

VISTO BUENO	REVISÓ	APROBÓ
		
CR. Salgado Romero Luis Fernando Jefe Planeación Estratégica	BGCIM. Hernández Duran Oscar Eduardo Subdirector ESDEG	MG. Cruz Ricci Francisco Javier Director ESDEG

ESTRUCTURO	VALIDACIÓN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	REVISIÓN JURÍDICA	ACTO ADMINISTRATIVO VOLUNTAD INSTITUCIONAL SOBRE LA POLÍTICA
			Acta 1199-MDN-COGFM-JEMCO-ESDEG-PLAES-2.25 de fecha 08 de agosto 2018
CR. Colmenares Durado Carlos Fidel Dueño de Proceso / Jefe de proceso/dependencia	CR. (Rva. Act.) Canales Rodríguez Mario Fernando Asesor Planeación Estratégica	TE. Perez Guecha Andrea Del Pilar Jefe Jurídica	Aprobación: Comité Institucional de Gestión y Desempeño