

POLÍTICA SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST

Código: POL- 06

Versión: 02

Vigente a partir de: 28 de enero de 2019



0. TABLA DE CONTENIDO:

1. Definición y Estrategias
2. Principio General
3. Alcance y Objetivos
4. Roles y Responsables
5. Normograma
6. Glosario
7. Control de Cambios
8. Aprobación

1. DEFINICIÓN

La SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA se compromete a Proteger la Salud y Seguridad laboral de los Servidores y contratistas de la Entidad; igualmente brindar ambientes seguros a los ciudadanos que ingresen a las sedes de Trabajo de la SDH.

El desarrollo de este compromiso se hará mediante la aplicación de las siguientes estrategias y tácticas:

- Implementar el Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con la participación de los servidores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, encaminadas a mantener la salud de los servidores.
- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos a partir de la identificación de los peligros que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los servidores de la entidad.
- Prevenir los incidentes, accidentes y las enfermedades laborales de los Servidores Públicos y contratistas a través de mecanismos definidos en los programas que conforman el Subsistema de Seguridad y Salud en el trabajo.



- Definir mecanismos para evitar el consumo de alcohol, tabaco y todo tipo de drogas o sustancias psicoactivas a través de programas de promoción y prevención con el fin de preservar la salud, seguridad, bienestar y calidad de vida de los servidores públicos y contratistas al interior de las instalaciones y zonas comunes de la entidad.
- Sensibilizar a los servidores públicos en el rol de peatones, pasajeros, conductores de vehículos, motocicletas y bicicletas en el uso adecuado de las vías para propiciar su seguridad integral y evitar accidentes de tránsito.

2. PRINCIPIO GENERAL

El Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, como elemento fundamental en identificación de los riesgos, la prevención de la enfermedad y accidentes laborales, contribuye a generar bienestar y un clima organizacional que facilita el logro de los objetivos institucionales.

3. ALCANCE Y OBJETIVOS

3.1 ALCANCE

A través de la política del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la Secretaría Distrital de Hacienda busca mejorar las condiciones de trabajo de los servidores públicos y contratistas de la Entidad, mediante el desarrollo, control y evaluación de las actividades propias de Seguridad y Salud en el trabajo.

3.2. OBJETIVO GENERAL

Mantener y mejorar la calidad de vida laboral y la felicidad de los servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de Hacienda en el ejercicio de la promoción de la salud y la prevención de los riesgos, que puedan afectar el desempeño laboral.

3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.3.1 Diseñar, organizar e implementar los Programas de Vigilancia Epidemiológica que sean necesarios de acuerdo con la identificación relacionada en la Matriz de Riesgos y el diagnóstico de condiciones de salud.



3.3.2 Preservar y mantener la salud laboral tanto individual como colectiva de los servidores de la entidad, programando actividades de promoción, prevención y control de los riesgos, adaptando las recomendaciones medico ocupacionales en los lugares de trabajo.

3.3.3 Promover condiciones seguras de trabajo, mediante estrategias de formación y participación activa de todos los servidores de la entidad.

3.3.4 Proteger y mantener el bienestar físico, social y mental de los servidores en el ámbito laboral, controlando la generación de los riesgos en su origen como medida prioritaria para la prevención de los accidentes de trabajo y la aparición temprana de las enfermedades de origen laboral.

3.3.5 Promover actividades de sensibilización y de capacitación para los servidores, contratistas y partes interesadas enmarcados dentro del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- de la entidad.

3.3.6. Promover comportamientos seguros y aplicar controles para el cumplimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial "PESV" mediante estrategias establecidas para todos los actores en la vía.

4. ROLES Y RESPONSABLES:

EJE / DIRECTRIZ	RESPONSABLE	RESPONSABLES DE APOYO	EQUIPOS DE APOYO
EJE 1. Implementación y mantenimiento del SG-SST	Profesional Especializado	Profesionales Equipo de SST y contratistas con licencia en SST	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asesores ARL ➤ COPASST
EJE 2. Programas de Prevención de Salud en el Trabajo	Profesional Especializado	Profesionales del Área y Contratistas con licencia en SST	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asesores ARL e Intermediario de Seguros ➤ COPASST ➤ Comité de Convivencia ➤ Contratistas del desarrollo del SG-SST
EJE 3. Programas de Prevención en Seguridad en el Trabajo	Profesional Especializado	Profesionales del Área y Contratistas con licencia en SST	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asesores ARL e Intermediario de Seguros ➤ COPASST ➤ Brigada de Emergencia ➤ Contratistas del desarrollo del SG-SST



5. NORMOGRAMA:

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la entidad y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

NTD SIG 001:2011. Norma Técnica Distrital del Sistema Integrado de Gestión.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Ley 1566 de 2012. Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas.

Decreto 1443 de 2014. Guía de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST.

Resolución 1565 de 2014. Plan Estratégico de Seguridad Vial –PESV- “Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

6. GLOSARIO

6.1 Accidente laboral: 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 laboral aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. (Ley 1562 de 2012.).

6.2 Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de un proceso de la entidad, se ha planificado y es estandarizable.

6.3 Actividad no rutinaria: Actividad que no se ha planificado ni estandarizado, dentro de un proceso de la entidad o actividad que la entidad determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

6.4 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.

6.5 Análisis del Riesgo: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo.

6.6 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.

6.7 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 determinada.

6.8 Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

6.9 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.

6.10 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 entidad y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

6.11 Consecuencia: Resultado en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

6.12 Descripción Sociodemográfica: Perfil socio demográfico 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 familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

6.13 Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.



6.14 Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

6.15 Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

6.16 Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, 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.

6.17 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.

6.18 Exposición: Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

6.19 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.

6.20 Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación.

6.21 Identificación del peligro: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

6.22 Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y entidad con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.23 Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

6.24 Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

6.25 Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC- OHSAS 18001).

6.26 Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y



técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

6.27 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 entidad.

6.28 Nivel de Consecuencia (NC): Medida de la severidad de las consecuencias.

6.29 Nivel de Deficiencia (ND): Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de los peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

6.30 Nivel de Exposición (NE): Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

6.31 Nivel de Probabilidad (NP): Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

6.32 Nivel de Riesgo (NR): Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

6.33 No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

6.34 Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

6.35 Personal Expuesto: Número de personas que están en contacto con los peligros.

6.36 Probabilidad: Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias.

6.37 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una entidad con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la entidad.

6.38 Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

6.39 Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.



6.40 Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

6.41 Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

6.42 Requisito normativo: Requisito de Seguridad y Salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la entidad.

6.43 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 éstos.

6.44 Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.5

7. CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1	07/04/2017	N.A.
2	20/12/2018	Se quitan los logos del pie de página y las fechas de elaboró, revisó y aprobó.

8. APROBACIÓN		
ELABORÓ (Nombre, Cargo y Firma)	REVISÓ (Nombre, Cargo y Firma)	APROBÓ (Nombre, Cargo y Firma)
Jeannette Salamanca Daza Profesional Especializado 222-21 Responsable Operativo del SG-SST José Willington Martínez Barrero Profesional Universitario 219-18	Eida Francy Vargas Bernal Directora de Gestión Corporativa Oscar Javier Cruz Martínez Subdirector del Talento Humano	Beatriz Elena Arbeláez Martínez Secretaria Distrital de Hacienda No. de páginas Aprobadas: 9 de 9