

**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANIFICACIÓN ESPECIAL
RAP-E- REGIÓN CENTRAL**

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

CONTENIDO GENERAL

1. CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL
2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA GENERAL
3. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA INSTITUCIONAL
4. POLÍTICA
5. ALCANCE
6. OBJETIVOS
7. INDICADORES Y SEGUIMIENTO
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES
9. CONTROL DE CAMBIOS



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

1. CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL

La Región Central RAP-E es un esquema Asociativo Territorial, establecido como persona jurídica de derecho público, de naturaleza asociativa del orden territorial regional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio para la gestión de los asuntos y el desarrollo de las funciones y cometidos que se le asignen por parte del ordenamiento jurídico, conforme a la definición contenida en el artículo 11 y 17 de la Ley 1454 de 2011; artículo 249 de la Ley 1955 de 2019 y el artículo 1.1.3 del Acuerdo 7 de 2019.

La antes mencionada Ley 1454 de 2011 en su artículo 30 establece: “(...) Región Administrativa y de Planificación. Son Regiones Administrativas y de Planificación (RAP) las entidades conformadas por dos o más departamentos, con personería jurídica, autonomía financiera y patrimonio propio, cuya finalidad está orientada al desarrollo regional, la inversión y la competitividad, en los términos previstos en el artículo 306 de la Constitución Política y en el marco de los principios consagrados en la presente ley, enfatizando la gradualidad, flexibilidad y responsabilidad fiscal(...)”, y además señala: “(...) De conformidad con lo previsto en el artículo 306 de la Constitución Política, previa autorización de sus respectivas asambleas, y previo concepto de la Comisión de Ordenamiento Territorial de Senado, los gobernadores de dos o más departamentos podrán constituir mediante convenio la región administrativa y de planificación que consideren necesaria para promover el desarrollo económico de sus territorios y el mejoramiento social de sus habitantes”.

En razón a lo anterior, el 25 de septiembre de 2014, se suscribió el Convenio 1676 mediante el cual se constituyó la RAP-E Región Central, dicho convenio comprende la asociación y acuerdo de voluntades entre Bogotá Distrito Capital y los departamentos de Cundinamarca, Boyacá, Meta y Tolima.

Más adelante, el 27 de diciembre de 2019, se suscribe convenio de adhesión No. 001, mediante el cual el departamento del Huila se constituyó como nuevo integrante de la RAP-E Región Central.

Así las cosas, con el objeto de compilar, racionalizar y dictar directrices generales, procesos, lineamientos, metodologías y criterios y contar con un instrumento jurídico único, se expide por parte de la Junta Directiva el Acuerdo 07 del 17 de septiembre de 2019 “Por el cual se adopta el Acuerdo único de la Región Central RAP-E”.

Que en relación con todo lo anterior y en cumplimiento de los fines citados, se genera para la Región Administrativa y de Planificación Especial RAP-E - Región Central la necesidad de contar con recursos físicos y humanos adecuados, lo que a su turno busca generar una gestión pública eficiente y eficaz.

Que en esa asignación de recursos físicos y humanos se establece dentro de la estructura interna de la RAP-E - Región Central que, a la Dirección Administrativa y Financiera, le corresponder de acuerdo con el artículo 2.6.2, entre otras las siguientes funciones: (...) 2. Coordinar y ejecutar las políticas, programas y proyectos relativos a (...) salud ocupacional, y seguridad y bienestar social.

Así las cosas, esta política surge como necesidad o respuesta a la responsabilidad que se tiene por parte de la Entidad desde el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y desde la Dirección Administrativa y Financiera de coordinar y ejecutar la política, programa y en particular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la RAP-E – Región Central.

2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA GENERAL



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

El Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.5. contempla que “El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente”.

De igual manera el artículo 2.2.4.6.6. de dicho Decreto consagra que “La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa”.

En el artículo 2.2.4.6.7. ibidem, se plantea que la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). “debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales”.

Así mismo el artículo 2.2.4.6.8. de dicho Decreto refiere que “El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente”.

En concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.18 ibidem se adoptan los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que se encuentran expresados de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo y el resultado de la evaluación inicial.

Estos objetivos se encuentran expresados de acuerdo con los siguientes aspectos:

1. Claros, medibles y cuantificables
2. Adecuados con el tamaño y la actividad económica de la entidad
3. Coherentes con el plan de trabajo anual en SST
4. Compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

En la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo en su artículo 16, se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores, entre los que se encuentra "Establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicarla al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST", política que debe tener alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y ser revisada y actualizada periódicamente.

3. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA INSTITUCIONAL

La Región Administrativa y de Planificación Especial RAP-E - Región Central, en su histórico a expedido los siguientes actos administrativos mediante los cuales se adoptó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Resolución No. 112 del 15 de octubre del 2015.
2. Resolución No. 014 del 21 de enero del 2016.
3. Resolución No. 184 del 21 de diciembre de 2020.
4. Resolución No. 168 del 03 de noviembre del 2022 la cual deroga la 184 de 2020.

De acuerdo con los requerimientos normativos y en el marco del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad, se realiza la revisión de la Política y sus objetivos, determinando entonces, la necesidad de su actualización, buscando hacerla más dinámica y concordante con la normatividad nacional vigente, por lo que dentro de sus principales renovaciones esta:

Ser una Política de gestión proyectiva, con una definición y alcance más detallado y explícito; cuyos objetivos sean más concretos y medibles, en el que su definición de roles y responsabilidades no solo comprometa a los funcionarios o personas de manera individual, sino a colectivos representados en áreas de desempeño o trabajo, favoreciendo en los diversos actores una comprensión clara frente a la importancia de su participación.

4. POLÍTICA

Es imprescindible indicar que nuestra política, es una **política de gestión**, definida como aquella que desarrolla los elementos o compromisos que atenderán los diferentes actores de la Entidad en el marco del sistema integrado de gestión (SIG) y que por ende, brinda lineamientos para su desarrollo, seguimiento y evaluación.

Es así como la RAP-E - Región Central reconoce la importancia de velar cada día por la SST, por lo que se compromete en el marco del Sistema Integrado de Gestión (SIG), en mantener al día su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se compromete en mantener al día su Sistema de Gestión, asignando los recursos financieros, tecnológicos y humanos necesarios para su planeación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación, procurando el mejoramiento continuo de los procesos y actividades.

El anterior compromiso exige, la identificación y reconocimiento, la evaluación periódica, control y prevención de los riesgos y peligros, estableciendo las respectivas medidas de intervención, con el fin de evitar y minimizar los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en todas las actividades desarrolladas al interior de la Entidad o con ocasión al cumplimiento del quehacer institucional.

Será responsabilidad entonces, la implementación de actividades, capacitaciones, talleres, jornadas, sensibilizaciones o cualquier otra metodología que propenda por el mejoramiento de los hábitos saludables en los colaboradores, en búsqueda de su bienestar e integridad física, mental y social, generando a su vez una cultura de autocuidado, de promoción y prevención a la salud, motivación del personal en cuanto a la prevención de riesgos laborales en todos sus ámbitos de interacción, sin distinción alguna en cuanto al tipo de contratación ó vinculación y/o participación de las personas.

Lo anterior sin exonerar del cumplimiento de la normatividad nacional vigente y aplicable no solo en materia de riesgos laborales, sino también la establecida como misión institucional.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

5. ALCANCE

La Política de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Región Administrativa y de Planificación Especial RAP-E - Región Central, inicia con la definición de los compromisos de la alta dirección para garantizar y adelantar en el marco del Sistema Integrado de Gestión (SIG), el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, logrando una cultura de promoción, prevención y autocuidado como principio de actuación para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para ello la alta Dirección se apoya de los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y de Bienestar, adscritos a la Dirección Administrativa y Financiera, quienes son los responsables de adelantar los temas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y generar las alertas correspondientes, buscando siempre el bienestar y salud de los colaboradores y el cumplimiento de la normatividad vigente.

Ahora bien, los colaboradores de la RAP-E – Región Central, independientemente de su tipo de vinculación, tienen parte fundamental en el cumplimiento de esta política de gestión y de todo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por cuanto estos son partícipes permanentes y activos en la construcción del mismo, siendo además benefactores del proceso de cumplimiento.

6. OBJETIVOS

Teniendo en cuenta la necesidad de una política de gestión en SST adaptada a la Entidad, que se articule con el Sistema Integrado de Gestión (SIG), en donde previamente se realice una revisión detallada de los resultados de la evaluación inicial del SG-SST y en coherencia con el plan de trabajo anual en SST, la Región Administrativa y de Planificación Especial RAP-E Región Central, tiene por objetivos los siguientes:

- Mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo cumplimiento con los sesenta (60) numerales correspondiente a los estándares mínimos contemplados en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.
- Implementar las medidas de prevención y control de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los diferentes factores de riesgos significativos para la salud de los colaboradores, mediante el desarrollo de actividades de promoción y prevención de la salud y la intervención de aquellos factores que lo requieran, propendiendo evitar incidentes, accidentes y aparición de enfermedades laborales, generadoras de afectaciones a la salud e integridad física, emocional, mental y laboral de los colaboradores de la RAP-E – Región Central.
- Mantener los indicadores de siniestralidad en el mínimo porcentaje e inclusive procurando su reporte en ceros.
- Capacitar a los colaboradores de la Región Administrativa y de Planificación Especial RAP-E Región Central, en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, incentivando su participación en las actividades tendientes a fortalecer una cultura del autocuidado personal y colectivo.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

La política de gestión, alcance y objetivos anteriores, con sujeción al cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en concordancia con la misión de la Entidad y las demás políticas y lineamientos institucionales.

7. INDICADORES

Se proponen los siguientes indicadores para la medición del cumplimiento de los objetivos propuestos para el SG-SST, estos con un seguimiento cuatrimestral al desarrollo de cada una de las actividades.

ACTIVIDAD	INDICADOR	FRECUENCIA
Autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Estándares cumplidos/Estándares mínimos normativos	ANUAL
Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Actividades del Plan de SST cumplidos/Actividades del Plan de SST propuestos para la vigencia	SEMESTRAL
Indicadores de accidentalidad, siniestralidad y ausentismo	En cero	SEMESTRAL
Actividades de capacitación en temas SST	capacitación en temas SST cumplidas/ Actividades de capacitación en temas SST programadas	CUATRIMESTRAL

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

En concordancia con el esquema de líneas de defensa adoptado por la Región Administrativa y de Planificación Especial RAP-E Región Central mediante la Resolución 057 de 2023, se definen los siguientes responsables para la implementación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Línea Estratégica

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprueba, respalda, promueve y brinda lineamientos para la implementación de esta política, asigna los recursos necesarios y realiza seguimiento a su cumplimiento.

- Primera Línea

Todos los funcionarios, contratistas y cualquier colaborador independientemente de su tipo de vinculación, quienes participan en el desarrollo y cumplimiento de esta política y de todo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como obligación legal, contractual y personal.

- Segunda Línea

los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y de Bienestar, adscritos a la Dirección Administrativa y Financiera, son los responsables frente al desarrollo de los temas en materia de Seguridad y Salud en el



Trabajo, buscando siempre el bienestar y la salud física y mental de los colaboradores y el cumplimiento de la normatividad vigente.

- Tercera Línea

Control interno realizará el seguimiento al cumplimiento en materia de seguridad y salud en el Trabajo mediante la evaluación de la ejecución del plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN
Vr. 1	16 de abril de 2024	Profesional Universitario – Responsable de Bienestar - Dirección Administrativa y Financiera.	Versión inicial. Acta 02 Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

