

**PLAN ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO**



Elaboró:

Claudia Ximena Bucheli Calvache
Médico Especialista Gr.1 – Coordinadora SST

Revisó:

Martha Isabel Andrade Penagos
Subgerente Administrativo y Financiero Gr.1

Aprobó:

JUAN CARLOS ARTEAGA CIFUENTES
Gerente HUSJ

POPAYAN, Enero de 2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO:.....	4
4. OBJETIVOS	5
4.1 OBJETIVO GENERAL	5
4.2 OBJETIVO ESPECIFICOS	5
5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA (Esta en documento de Política)	6
6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	6
7. PROGRAMAS DERIVADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO	9
8. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS	10
Aplicación del Ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar):.....	10
Reunión con el equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para planificar las actividades de acuerdo a los resultados obtenidos en la auditoría por la alta dirección y en los indicadores del proceso.....	10
Estrategias Fundamentales	10
• Fomentar la promoción y la prevención de la salud en los colaboradores del Hospital	10
9. DETECCION DE DESVIACIONES	10
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:	11
11. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS	11
12. TABLA DE CONTROL DE REGISTROS	12
13. ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.
14. CONTROL DE CAMBIOS	12

1. INTRODUCCIÓN

La Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E, busca identificar de manera anticipada los riesgos a los que se encuentran expuestos el trabajador, con el fin de evaluarlos y valorarlos para priorizar las medidas de prevención y control correspondientes, dirigidas a proteger la salud tanto individual y colectiva de todos los trabajadores de la institución.

El compromiso de la alta gerencia es velar siempre por el bienestar de salud y laboral de los trabajadores cumpliendo los lineamientos normativos en Colombia como la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, además de la norma ISO 45001:2018 y la legislación vigente del Sistema General de Riesgos Laborales, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). La política del SG-SST se apoya en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), adoptando un proceso lógico, progresivo y de mejora continua, en donde se planifican las actividades a realizar basados en los hallazgos de las auditorías realizadas, tomando las medidas correctivas, enfocadas en prevenir proactivamente los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E.

La política del SG-SST no se limita a ser una responsabilidad meramente institucional, sino que representa un compromiso conjunto entre servidores públicos, contratistas y personal externo. La participación activa de todos los funcionarios es clave para prevenir accidentes laborales, reducir la exposición a riesgos, evitar enfermedades ocupacionales y controlar las pérdidas asociadas con la salud, el medio ambiente y los recursos de la entidad.

En este contexto, la alta administración de la institución, reconoce que la salud de sus trabajadores, la prevención de accidentes laborales y el control de enfermedades profesionales son aspectos esenciales para asegurar la continuidad de sus operaciones, la productividad y el fortalecimiento institucional. Por ello, el SG-SST incluye una estructura organizativa claramente definida con responsabilidades, funciones, procesos, procedimientos, programas y recursos adecuados. Este sistema tiene como objetivo principal implementar acciones preventivas o correctivas que garanticen un ambiente laboral óptimo y que se disminuya o mitigue la exposición a los riesgos laborales inherentes a las actividades propias de la empresa. y protejan la salud de los servidores y colaboradores en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

PLAN ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PLA-SST-16	
	Versión: 01	Página 4 de 13



2. JUSTIFICACIÓN

La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E tiene como propósito principal proteger la salud física y emocional de todo el Talento Humano, siempre cumpliendo con la normatividad actual vigente en Riesgos Laborales, con el fin de mejorar la productividad y la satisfacción del colaborador relacionado con las condiciones laborales y el entorno de trabajo, al mismo tiempo que asegura el control efectivo de los peligros y reducción de los riesgos presentes en el ámbito laboral.

3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO:

La Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se enmarca principalmente en:

- Ley 100 de 1993: Fundamenta el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y la afiliación a las ARL.
- Decreto 1295 de 1994: Organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 1443 de 2014: Establece los requisitos y alcance de la política de SST.
- Decreto 1477 de 2014: Tabla de enfermedades laborales (vigente).
- Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6): Unifica la reglamentación del SG-SST, exigiendo a los empleadores establecer y aplicar una política de SST.
- Resolución 2400 de 1979: Estatuto de Seguridad Industrial (condiciones locativas, físicas y ambientales).
- Resolución 1016 de 1989: Programas de Salud Ocupacional (aplicable como referente histórico).
- Resolución 1956 de 2008: Conformación y funcionamiento del COPASST.
- Resolución 1409 de 2012: Trabajo en alturas
- Resolución 0312 de 2019: Define los estándares mínimos del SG-SST (7, 21 o 60 estándares) según el número de trabajadores y el nivel de riesgo de la empresa, detallando cómo cumplir con el sistema.
- Resolución 4272 de 2021: Formación y certificación en trabajo en alturas.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar acciones preventivas y/o control para disminuir la ocurrencia de enfermedades o accidentes de origen laboral en el talento humano del Hospital Universitario San José de Popayán ESE, asegurando el bienestar físico y mental de todos los colaboradores.

4.2 OBJETIVO ESPECIFICOS

- Realizar actividades de promoción y prevención de la salud dirigida a todos los trabajadores de la institución con una cobertura del 80%
- Efectuar jornadas de inducción sobre Seguridad y Salud en el Trabajo a los colaboradores de planta y contratistas que ingresan a laborar en el Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E con una cobertura del 100% de las capacitaciones programadas.
- Identificar, priorizar e intervenir los peligros ocupacionales presentes en el ambiente laboral en un 70%
- Ejecutar actividades de intervención frente a los peligros ocupacionales; por medio de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, establecidas en el plan de trabajo con un cumplimiento del 90% para cada vigencia.
- Realizar adecuaciones de puestos de trabajo al 100% de los trabajadores que presenten restricciones laborales emitidas por el médico tratante de la EPS, ARL o médico ocupacional de la empresa, según sus aptitudes físicas y psicológicas, sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores expuestos a alto riesgo, mediante valoraciones médicas ocupacionales y control por laboratorios con una cobertura del 100%
- Realizar valoraciones médicas ocupacionales (ingreso, egreso, periódicas, postincapacidad, reubicación) al 90% de los trabajadores de planta de la institución.
- Desarrollar el 80% de las actividades de capacitación para la atención de emergencias dirigida a los miembros de la brigada de emergencias.
- Cumplir en un 100% la aplicación de las leyes y reglamentaciones aplicables de acuerdo a la matriz de requisitos legales de la empresa.

- Realizar auditoría anual al 100% de los sindicatos contratistas con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos contractuales establecidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

La política se articula con:

ALINEACIÓN	
Línea estratégica del PID	Plan de Desarrollo Institucional 2025- 2028 “En Alianza por una Atención Digna e Integral”, segunda línea estratégica “en Alianza por un buen gobierno y equilibrio financiero”
Ejes de Acreditación	Gestión del Riesgo
Dimensión de MIPG	1 dimensión Talento Humano

6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dentro del diagnóstico institucional del Plan Estratégico de la Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E se tienen las siguientes

FORTALEZAS:

- Los trabajadores del Hospital se encuentran afiliados al Sistema de Seguridad Social.
- Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo coordinado por médico con maestría en Salud Ocupacional, con experiencia de 19 años en la rama
- Talento Humano Interdisciplinario dentro del subproceso: Fisioterapeuta y Psicóloga especialistas en Salud Ocupacional, Médico Magister en Salud Ocupacional, Profesional en Salud Ocupacional.
- Asignación de recurso presupuestal al subproceso para la adquisición de elementos de protección personal, elementos ergonómicos, dosimetría y logística para las actividades a realizar.

- Disposición de la Alta dirección en temas relacionados con el SG- SST
- Adecuada articulación con los contratistas para la implementación de actividades relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actualización de la matriz de peligros, en busca de identificar los riesgos, evaluarlos y valorarlos para tomar las medidas preventivas y correctivas respectivas.
- Se actualizan las condiciones de salud y el perfil sociodemográfico de los trabajadores.
- Manuales, planes, procedimientos y protocolos actualizados.
- Se investigan los accidentes y enfermedades de origen profesional para la toma de medidas preventivas o correctivas
- Medición anual de clima y fatiga laboral en los trabajadores de la institución. En el año 2024 los resultados fueron de un 96% de satisfacción y en el año 2025 aumentó al 97%. Se evidencia que la percepción del clima laboral es muy aceptable, aunque se encuentran ciertas variables que influyen con un menor porcentaje como la satisfacción laboral y el ambiente físico dado a que actualmente no se tienen adecuadas condiciones de puestos de trabajo para todo el personal por falta de espacio físico y mobiliario, lo cual puede generar discomfort a la hora de realizar las actividades asignadas
- Inspecciones y adecuaciones de puestos de trabajo
- Inspecciones de área para determinar riesgos y tomar medidas correctivas.
- Se cuenta con el Plan Hospitalario para Emergencias actualizado y evaluado mediante simulacros.
- Indicadores del área de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumplen con la meta establecida.
- Se revisa a los contratistas el cumplimiento de la normatividad en Riesgos Laborales.
- Capacitaciones anuales en temas relacionados con la prevención de riesgos ocupacionales: Biológico, Biomecánico, Mecánico, Psicosocial, Plan Hospitalario de Emergencias, etc.
- Ruta de atención de primeros auxilios psicológicos para todos los colaboradores del Hospital.
- Cumplimiento de lo dispuesto en la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Monitorización de la tendencia en resultados de la encuesta de clima organizacional. El diagnóstico de clima organizacional viene evaluándose año tras año, observándose un incremento en los resultados:

AÑO	MUESTRA % DE COLABORADORES QUE DILIGENCIARON LA ENCUESTA	RESULTADO (% DE SATISFACCIÓN)
2022	74%	94%
2023	76%	95%
2024	89%	96%
2025	89%	97%

DEBILIDADES:

- Falta de consultorio para la atención de los funcionarios desde el punto de vista médico o psicológico.
- Recursos presupuestales deficientes para adquisición de mobiliario adecuado en las diferentes áreas del Hospital.
- Poca participación de voluntarios en el grupo de brigada de emergencias del Hospital.
- Falta de cubrimiento en las capacitaciones sobre temas de emergencias.
- Falta de infraestructura física y de mobiliario para adecuación de puestos de trabajo en personal contratista, evidenciado en los resultados de la encuesta de clima organizacional.
- Falta de trabajo liderazgo y trabajo en equipo en algunas áreas

Teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades con que cuenta la Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece el siguiente Plan Estratégico Institucional:

LINEA ESTRATÉGICA PLAN DE DESARROLLO

- Plan de Desarrollo Institucional 2025- 2028 “En Alianza por una Atención Digna e Integral”, segunda línea estratégica “en Alianza por un buen gobierno y equilibrio financiero”

EJE DE ACREDITACIÓN:

- Gestión del riesgo

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES DE LA POLÍTICA:

- Medicina Preventiva
- Medicina del Trabajo
- Higiene Industrial y Seguridad Industrial

7. PROGRAMAS DERIVADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA:

- Capacitación en temas relacionados con el fomento de estilos de vida saludable
- Diagnóstico de condiciones de mobiliario de toda la institución
- Planificación y realización de jornada de SG-SST en temas de prevención de riesgos laborales

ACTIVIDADES DE MEDICINA DEL TRABAJO:

- Realizar valoraciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, egreso, postincapacidad, etc.)
- Implementación del Programa de Pausas Activas Laborales
- Socialización de la ruta de primeros auxilios psicológicos
- Socialización resultados de clima organizacional y actividades de mejoramiento.

ACTIVIDADES DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

- Actualización de la matriz de peligro
- Inspecciones de Puestos de Trabajo
- Inspecciones de áreas priorizadas
- Reporte e investigación de accidentes laborales

- Investigación de enfermedades calificadas como de origen laboral.
- Auditaje al uso de Elementos de Protección Personal.
- Convocatoria Brigada de Emergencias.
- Simulacros de evaluación del Plan Hospitalario para Emergencias
- Capacitación en temas relacionados con emergencias.
- Seguimiento a extintores y gabinetes contra incendio

8. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS

Aplicación del Ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar):

Reunión con el equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para planificar las actividades de acuerdo a los resultados obtenidos en la auditoría por la alta dirección y en los indicadores del proceso.

Estrategias Fundamentales

- Fomentar la promoción y la prevención de la salud en los colaboradores del Hospital
- Valoraciones médicas ocupacionales y seguimiento a los colaboradores dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica correspondiente
- Identificación, evaluación, valoración y control de riesgos ocupacionales

9. DETECCION DE DESVIACIONES

Dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se detectan las desviaciones de la siguiente manera:

Identificar actos inseguros o condiciones peligrosas. Se realiza mediante inspecciones (planificadas o no), auditorías, reportes de trabajadores y análisis de indicadores de desempeño, buscando prevenir accidentes, enfermedades laborales y daños a equipos.

Métodos Clave para la Detección de Desviaciones:

- Inspecciones de Seguridad.
- Auditorías y Reportes.
- Análisis de Indicadores
- Observación de Tareas.

Al identificar una desviación, se deben analizar sus causas raíz, implementar acciones correctivas o preventivas y documentar el proceso para prevenir su repetición

10.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

10.1 Mecanismos de Seguimiento: Auditorías y rendición de cuentas.

10.2 Indicadores del Plan: se relacionan en matriz adjunta

10.3 Frecuencia de Evaluación del PLAN DE ACCIÓN: Semestral, de acuerdo a la matriz adjunta.

11.CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS

Con las metodologías y actividades establecidas se pretende que desde Seguridad y Salud en el Trabajo se identifiquen todos los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores del Hospital con el fin de tomar las medidas preventivas y/o correctivas pertinentes, en busca del bienestar laboral y preservar la salud.

Con este programa se implementarán las actividades que se requieren de acuerdo al diagnóstico realizado de condiciones de salud y la matriz de peligros

PLAN ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PLA-SST-16	
	Versión: 01	Página 12 de 13



12. ANEXOS

- Formato de acción de la política de SST

13. TABLA DE CONTROL DE REGISTROS

		Anexo al procedimiento OPL-PD04 FORMATO DE CONTROL DE REGISTROS		OPL-PD04-FO11	
			Tiempo de retención		
Nombre del registro	Código	Recuperación	Almacenamiento	Conservación	Disposición
Formato de plan de acción de la política	OPL-PD04-FO31	Personal de Talento Humano y SST	De acuerdo a Subproceso de TLH y SST	De acuerdo a Subproceso de TLH y SST	De acuerdo a Subproceso de TLH y SST

14. CONTROL DE CAMBIOS

		Anexo al procedimiento OPL-PD04 FORMATO DE CONTROL DE CAMBIOS		OPL-PD04-FO12
Código	Versión	Fecha	Descripción del Documento	
PLA-SST-16	01	Enero de 2026	Creación de documento	

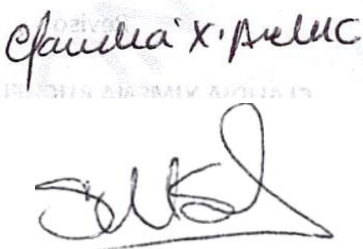
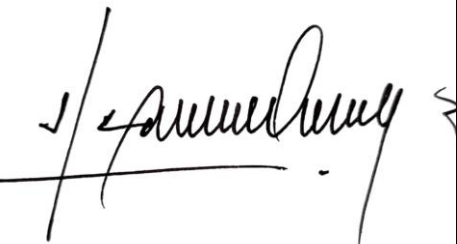
**PLAN ESTRATÉGICO DE LA POLÍTICA
DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**

Código: PLA-SST-16

Versión: 01

Página 13 de 13



Elaboró y/o actualizó	Claudia Ximena Bucheli Calvache Silvia Marcela Sotelo Pino	Revisó	Martha Isabel Andrade Penagos	Aprobó	Juan Carlos Arteaga Cifuentes
Cargo	Médico Especialista Gr.1 – Coordinadora de SST Profesional Universitario Gr.2 – Jefe Talento Humano	Cargo	Subgerente Administrativo y Financiero Gr-1	Cargo	Gerente HUSJ
Firma		Firma		Firma	
Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026
GESTIÓN DOCUMENTAL					
Nombre	Jesús Hernán Guerrero Erazo	Cargo	Auxiliar Admin Gr-3	Firma	