



PLAN ESTRATEGICO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIGENCIA 2026

PLA-GTH-08



1. INTRODUCCIÓN

La gestión de los riesgos en el trabajo ha tenido en la última década una evolución en el marco de conceptos como el de derechos humanos, trabajo decente y de globalización justa, generados desde la organización internacional del trabajo -OIT y Naciones Unidas los cuales han sido llevados al marco normativo de los países que aplican y mantienen vigentes sus convenios como es el caso de la Republica Colombia donde existe un vasto marco legal relacionado con el trabajo incluso, a nivel regional el Valle del Cauca cuenta con una Política Pública de Trabajo Decente y Equidad Laboral desde Enero del año 2024, colocando de manifiesto el compromiso territorial con la dignidad laboral y el dialogo social.

Es así como el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle ESE cuenta con la declaración de su compromiso superior con la excelencia en salud en el plan de desarrollo 2024-2028 “Comprometidos con la excelencia en salud”, en cuya misión manifiesta: “Brindar servicios integrales especializados en salud mental con excelencia que contribuyan al mejoramiento y calidad de vida de las personas, fomentando el desarrollo social mediante la innovación, sostenibilidad, gestión y generación de nuevos conocimientos” y cuya visión es “Para el año 2030 nos consolidaremos en Colombia y Latinoamérica como una institución líder en servicios integrales de salud mental, comprometidos con la excelencia e innovación en la gestión clínica, la seguridad del paciente y la atención centrada en la persona, aportando a la gestión del conocimiento como hospital universitario, con alto sentido de responsabilidad social y sostenibilidad”.

En ese sentido, desde el Sistema Integrado de Gestión -SIG el cual incluye al SGSST, se contribuye con el fortalecimiento de la gestión integral del riesgo y el mejoramiento institucional mediante la política del SIG la cual declara: “Nos comprometemos a ofrecer servicios de salud de alta calidad que respeten la dignidad humana y sean accesibles, oportunos y seguros, a través de un personal altamente competente orientados a lograr la satisfacción y superación de las necesidades y expectativas del cliente interno, los usuarios, pacientes, familia y demás partes interesadas.

Protegemos la seguridad y salud de todos nuestros funcionarios, contratistas, proveedores, docentes y personal en formación mediante la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles respectivos y de seguridad vial y los impactos ambientales significativos.

Promovemos un entorno de trabajo seguro y saludable, buenas prácticas ambientales, de seguridad vial y acciones para mitigar el cambio climático. Fomentamos la participación activa de nuestros trabajadores y el uso racional de los recursos, asegurando el cumplimiento de la normatividad nacional vigente, otros requisitos aplicables y del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), asegurando la asignación de los recursos humanos, financieros, técnicos, tecnológicos y físicos necesarios para el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y el PESV, fortaleciendo la cultura de mejora continua del SIG y el PESV”.

Con la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo como parte de la planeación estratégica de Talento Humano, el Hospital da cumplimiento a los lineamientos legales vigentes y otros requisitos legales aplicables al Sistema Integrado de Gestión, con profesionales idóneos y competentes que aportan la construcción de una cultura humanista, socialmente responsable que promueve entornos de trabajo seguros y saludables.

El plan estratégico del Sistema de Gestión de SST tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los programas que permitan el cumplimiento de los objetivos relacionados con



actividades de prevención y promoción que mejoran las condiciones de salud y de trabajo para los empleados y el personal vinculado con la empresa y la identificación del origen de las enfermedades profesionales y de los accidentes de trabajo, con el propósito de ejercer control sobre los factores que los ocasionan.

2. GENERALIDADES

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST es el marco de referencia para gestionar integralmente los entornos de trabajo sano y seguro dando cumplimiento al marco legal colombiano y a otros requisitos aplicables en materia de los riesgos laborales como la norma ISO 45001:2018, fortaleciendo la gestión integral del riesgo en la entidad.

Este sistema de gestión hace parte del sistema de gestión integrado SIG que tiene cobertura tanto para la gestión ambiental ISO 14001 como la de calidad ISO 9001 y de investigación clínica bajo estándares de Buenas Prácticas Clínicas y cuenta con la implementación que orienta especialmente el Decreto reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 normas de cumplimiento obligatorio para empleadores del sector público y todas las partes interesadas: trabajadores dependientes, contratistas, subcontratistas, proveedores, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Tal y como lo proponen las normas de calidad el Sistema de Gestión de SST, contempla un enfoque por procesos mediante la aplicación del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar) que parte del compromiso de la gerencia establecido en su política del SIG donde se describen como objetivos principales las acciones para la promoción de la salud, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la gestión de los peligros, el cumplimiento normativo y el mejoramiento continuo; proporcionando al personal un ambiente de trabajo sano y seguro; para proteger, promocionar y mantener la salud física, mental y social, con el fin de conciliar el ambiente laboral y familiar.

3. NORMATIVIDAD APLICABLE

Colombia cuenta con una amplia normativa en materia del trabajo, con convenios vigentes con diferentes estados (Comunidad Andina de Naciones, OIT) normativa y jurisprudencia nacional expedida por diferentes actores, para la cual se tiene diseñada la herramienta de gestión FOR-SIG-18 Matriz de Requisitos Legales del Sistema Integrado de Gestión, acorde con las actividades propias e inherentes a la actividad productiva de clínica y hospitales, los cuales orientan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, dicha herramienta se revisa al menos una vez al año y se actualiza en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables, entre las que se encuentran: La ley 1562 de 2012 “modifica el Sistema General de Riesgos Laborales”, el Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, la Resolución 0312 de 2019 “por medio de la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de SST” y el estándar internacional para Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la norma ISO 45001:2018.



4. ALCANCE

El Plan Estratégico tiene alcance al SGSST a sus actividades enmarcadas en el plan de trabajo anual e inicia con la determinación de los recursos financieros, talento humano, físicos, tecnológicos y demás, necesarios para la planeación y termina con las acciones de mejoramiento, cerrando el ciclo PHVA del sistema.

5. OBJETIVO GENERAL

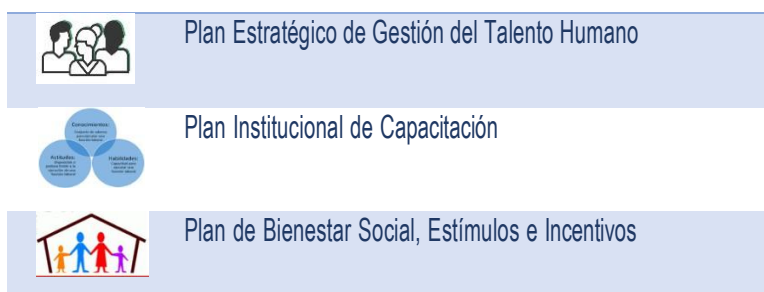
Contar con ambientes de trabajo sanos y seguros que contribuyan con el desempeño óptimo del personal, independiente de su vínculo contractual para la prestación de servicios de salud mental con excelencia.

5.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones para la promoción de la salud, la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo partiendo de la priorización de los riesgos.
- Realizar acciones para la protección de la salud del personal, con alcance a docentes, personal en formación, empleados, contratistas y demás partes de interés que estén bajo el control del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle ESE.
- Identificar, eliminar los peligros y establecer controles para reducir la probabilidad de materialización de los riesgos para la SST.
- Cumplir los requisitos legales y otros requisitos aplicables al Sistema de Gestión -SST
- Contribuir con la mejora continua del Sistema de Gestión -SST
- Asegurar la participación y consulta de los trabajadores y cuando existan, de los representantes de los trabajadores.

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de SST son:



7. DIAGNÓSTICO

7.1. Análisis del contexto



Para la proyección del Plan Estratégico de SST se cuenta con información oportuna, veraz, actualizada del Sistema Integrado de Gestión SIG y de los resultados obtenidos de diferentes fuentes de información y mejoramiento en la vigencia 2025, como son: Resultados de estadísticas de accidentes y enfermedades laborales, resultados de ausentismo de salud, resultados de los programas de riesgos prioritarios, Autoevaluación SGSST, Resultados de la evaluación Integral de Riesgo psicosocial, resultados de mediciones de higiene ocupacional, resultados de las evaluaciones medicas ocupacionales (diagnóstico de condiciones de salud), Auditorías Internas y externas, resultados de los indicadores del SGSST.

7.2. Planta de Cargos

Mediante Acuerdo No.022 (diciembre 15 de 2025) "Por la cual se fija la planta de cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2026 y se dictan otras disposiciones"

CODIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACION DECRETO No. 785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas
--------	-------	--	------------	-----------

NIVEL DIRECTIVO

85	3	GERENTE E.S.E.	1	8
90	2	SUBGERENTE (Científico)	1	8
90	1	SUBGERENTE (Administrativo y Financiero)	1	8

NIVEL ASESOR

105	2	ASESOR (Docencia Servicio e Investigación)	1	6
105	1	ASESOR (Control Interno)	1	8
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	8
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	8
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA (Control Interno Disciplinario)	1	8

NIVEL PROFESIONAL

213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	96
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	9	54
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	48
206	7	LÍDER DE PROGRAMA	6	48
242	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD (Auditor Médico)	1	8
211	5	MEDICO GENERAL	4	32
211	5	MEDICO GENERAL	2	12
211	5	MEDICO GENERAL	1	4
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SG- SST)	1	8



PLAN ESTRATEGICO SGSST- VIGENCIA 2026

244	4	ENFERMERO ESPECIALIZADO (Coordinador Área Atención al Usuario)	1	8
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SI, Financiero)	2	16
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Admón.)	8	64
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	8
243	2	ENFERMERO	19	152
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Terapista)	5	40
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Fisioterapia)	2	12
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Nutricionista)	1	8
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo Social, SST)	3	24

219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	2	16
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	1	6

NIVEL TECNICO

367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO	12	96
323	1	TECNICO ÁREA SALUD	3	24

NIVEL ASISTENCIAL

425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	1	8
412	5	AUXILIAR ÁREA SALUD	101	808
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD TO	14	112
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD (Urgencias Médicas)	1	8
480	3	CONDUCTOR	2	16
487	3	OPERARIO	9	72
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26	208
470	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	15	120

TOTAL, PLANTA FIJA

285

7.3. Distribución sociodemográfica de la población:

A partir de la información generada en la encuesta de Riesgo psicosocial 2025 se mantiene actualizada la información del personal relacionada con: genero, condición civil, tipo de vivienda, edad, escolaridad, antigüedad, estrato socioeconómico, personas a cargo, entre otros.



Según el informe 2025 de condiciones de salud posterior a las Evaluaciones Médicas Ocupacionales las variables analizadas fueron:

- Sociodemográficas: Sexo, Grupo etario, Estado civil, Escolaridad, Estrato socioeconómico.
- Laborales: Cargo, Área, Factores de Riesgo, Elementos de protección personal, Antecedentes de Accidentes laborales, Antecedentes de Enfermedad Laboral.
- Condiciones de Salud: Síntomas, Hábitos Personales, Índice de masa corporal, Resultados de exámenes complementarios, Diagnósticos CIE-10, Concepto médico laboral, SVE, Remisiones.

Los resultados fueron:

- a) Se encontró predominio del sexo Femenino con el 54,98% (116 trabajadores).
- b) La edad de la población a estudio fluctuó entre los 23 años y los 67 años, con una media de 49 años. Se puede notar que la mayor parte de la población es mayor de 46 años, lo que incide en los diagnósticos. El rango entre los 51-55 años con el 18,96% (40 trabajadores) es el dominante.
- c) La proporción de afrodescendiente es relativamente baja para la población del valle del cauca.
- d) El mayor porcentaje de la población atendida corresponde al estado civil Casado con el 40,76% (86 trabajadores).
- e) La mayor parte de los evaluados tiene grado de escolaridad Profesional, con el 27,01% (57 trabajadores), seguido con educación Técnica Profesional que corresponden al 25,59% (54 trabajadores) de la población.



- f) Predominó la población con estrato socioeconómico 3, representado con el 36,02% (76 trabajadores).
- g) Los evaluados, en su mayoría ocuparon el cargo de AUXILIAR ÁREA DE SALUD con el 41% (87 trabajadores), seguido por el cargo MEDICO ESPECIALISTA que representa el 12% (25 trabajadores) de la población.
- h) El 54,03% (114 trabajadores) del personal evaluado labora en el área HOSPITALIZACION.
- i) El 99,53% (210 trabajadores) de la población refiere que Si se expone a factores de riesgo en el desempeño de su trabajo. Los principales factores de riesgo fueron Biomecánicos, Psicosociales y Biológicos. En relación con los factores de riesgo antes mencionados, la exposición más prevalente corresponde a Biológicos - Virus (154 trabajadores) y Psicosociales - Diseño de Tarea (152 trabajadores).
- j) El 96,21% (203 trabajadores) de los evaluados No presentan antecedentes de accidente laboral. Es importante resaltar que este dato corresponde a un antecedente, por lo tanto, pueden haber sucedido antes o durante la actividad laboral en la empresa
- k) El 99,05% (209 trabajadores) de la población atendida No presentan antecedentes de enfermedad laboral.
- l) La sintomatología reportada por los evaluados arrojó hallazgos positivos en los sistemas Visual con el 65.88% (139 trabajadores) y Osteomuscular y 21.33% (45 trabajadores) respectivamente.
- m) La mayor parte de la población trabajadora representada con el 89,57% (189 trabajadores) manifestó que es No Fumador.
- n) El 61,61% (130 trabajadores) de los evaluados reportó que No consume licor. El consumo de licor puede ser social o frecuente, en los dos escenarios la respuesta se registró como un resultado positivo.
- o) La mayor parte de la población refirió que Si realiza actividad deportiva con el 50,71% (107 trabajadores).
- p) El IMC es un dato utilizado para clasificar el sobrepeso y la obesidad en adultos. En esta ocasión, el 52,61% (111 trabajadores) de la población en estudio fue calificada con Sobrepeso, seguida por el 24,64% (52 trabajadores) calificados con Peso Normal. El 22 % (43 Trabajadores) de la población califican como obesos, de los cuales el 5% está en rango II y III de obesidad.
- q) La OMS (Organización Mundial de la Salud) define la tensión arterial como la fuerza que ejerce la sangre contra las paredes de los vasos (arterias) al ser bombeada por el corazón. Cuanto más alta es la tensión, más esfuerzo tiene que realizar el corazón para bombear y mayor es el riesgo para sufrir alguna complicación de salud. La medición de la tensión arterial fue calificada como Normal para el 73,93% de los evaluados (156 trabajadores).
- r) La morbilidad de la población en estudio mostró que los diagnósticos de mayor prevalencia fueron R635 - Aumento anormal de peso, H526 - Otros trastornos de la



refracción y I10 - Hipertensión esencial (primaria), con el 36.97%, 29.38% y 23.7% respectivamente.

8. AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES MÍNIMOS SGSST 2025

A través de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantan las acciones correspondientes con el fin fortalecer la cultura de la prevención y control de los riesgos en el entorno laboral, estableciendo como línea base de la Autoevaluación del Sistema de Gestión de SST-Programa de vigilancia Epidemiológica, velando por óptimas condiciones físicas que permitan el desempeño y la continuidad de las actividades de los funcionarios del hospital.

8.1. Tabla de valores y calificaciones

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
Planear	Recursos	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	1.1.1 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4		X		4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5			X		
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5			X		
			1.1.4 Afiliación Sistema General	0.5			X		



			Riesgos Laborales				
			1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0.5			X

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
			1.1.6 Conformación COPASST	0,5			X		
			1.1.7 Capacitación COPASST	0,5			X		
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5			X		
		Capacitación en el Sistema de	1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención – PyP	2			X		



		Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	1.2.2 Inducción y reintroducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Actividades de Promoción y Prevención PyP	2	6		X		6
--	--	--	---	---	---	--	---	--	---

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2			X		
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1			X		
		Contratación	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			X		
	Gestión integral del SG-SST		2.11.1 Evaluación del impacto		15				15



		Gestión del cambio	de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		X	
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		X	

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
		Evaluación inicial del SG-SST	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1			X		
		Plan Anual de Trabajo	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			X		



		Conservación de la documentación	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		X	
		Rendición de cuentas	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		X	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo	2.7.1 Matriz legal	2		X	

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
		Comunicación	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			X		
		Adquisiciones	2.9.1 Identificación, evaluación para adquisición de productos y servicios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			X		



Hacer	Gestión de la salud	Condiciones de salud en el trabajo	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9		X		9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			X		
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			X		

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
			3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales - Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador	1			X		
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			X		



			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico/laborales	1		X	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		X	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		X	

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			X		
		Registro, reporte e investigación	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2			X		



PLAN ESTRATEGICO SGSST- VIGENCIA 2026

		de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo	3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2	5		X		5
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1			X		
		Mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6		X		6
			3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1			X		

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO O	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
			3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidentes de Trabajo	1			X		
			3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1			X		



			3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1			X		
			3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1			X		
			4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4			X		
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			X		
	Gestión de peligros y riesgos	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos			15				15

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	3				X	



PLAN ESTRATEGICO SGSST- VIGENCIA 2026

		4.1.4 Realización mediciones ambientales químicos, físicos y biológicos	4			X		
		4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5			X		
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5			X		
		4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			X		
		4.2.4 Realización de inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	2,5			X		
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos			15				15

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					No cumple	Cumple	No Aplica	



PLAN ESTRATEGICO SGSST- VIGENCIA 2026

			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			X		
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5			X		
	Gestión de amenazas	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias	5	10		X		10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			X		
Verificar	Verificación del SG-SST	Gestión y resultados del SG- SST	6.1.1 Definición de indicadores del SG- SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5		X		5
			6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			X		



ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
			6.1.3 Revisión anual de la Alta Dirección resultados de la auditoría	1,25			X		
			6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25			X		
Actuar	Mejoramiento	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG- SST	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10		X		10
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección	2,5			X		
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5			X		



ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						No cumple	Cumple	No Aplica	
			7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento - implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5			X		

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST	
TOTALES	100
- Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).	
- En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III, de conformidad con los Estándares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna "No Aplica" frente al ítem correspondiente.	
El presente formulario es documento público. La información aquí consignada debe ser veraz. La inclusión de manifestaciones falsas estará sujeta a las sanciones contempladas en la Ley 599 de 2000, Código Penal Colombiano (artículos 287, 288, 291, 294).	
FIRMA EMPLEADOR O CONTRATANTE EJECUCIÓN FIRMA RESPONSABLE DE LA	

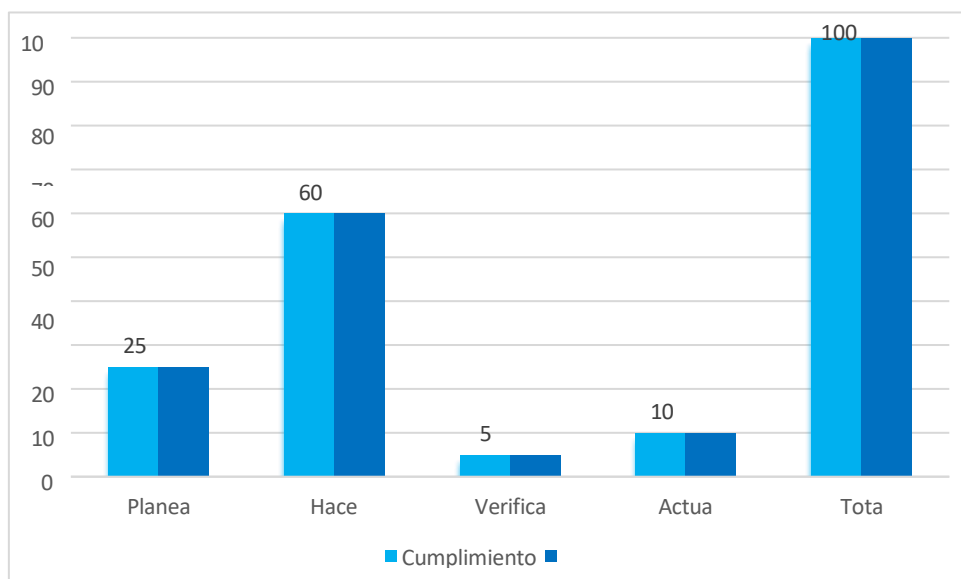
Resultados	
Total ítems Cumple	58
Total ítems No cumple	0
Total ítems No aplica	2
Valoración	100



Nivel de cumplimiento	Calificación	Recomendaciones
ACEPTABLE	Mayor al 85%	- Mantener la calificación y evidencias a disposición de Ministerio de Trabajo. - Incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.

8.2. Gráfica Autoevaluación 2025

Fig. Cumplimiento del Ciclo



Hallazgos y conclusiones

De acuerdo con los resultados del proceso de Autoevaluación de estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019, obtenidos se concluye que al ser el resultado mayor al 85% se considera esta calificación como aceptable acorde a lo definido en el artículo 28 de la misma Resolución.

9. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La política de integridad pública es la iniciativa que propende por entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas a través de la articulación de servidores públicos comprometidos y probos, y ciudadanos participativos y responsables.



La política de integridad es entendida como el conjunto de acciones coherentes entre los valores y las reglas aceptadas por la entidad y los ciudadanos, en este sentido busca fortalecer desde el interior de la entidad la aplicación de un marco de valores, que aporten a la prevención de conductas proclives a la corrupción.

Con Resolución No. 414 de octubre de 2025, Actualizó el Código de Integridad de la Institución, como guía de comportamiento para servidores públicos, con el propósito de fomentar la ética mediante cinco valores fundamentales, el Hospital además de los valores del Servidor Público, incorporó cinco con los cuales considerados fundamentales en la búsqueda de la atención en salud con excelencia: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Servicio, Justicia e Inclusión, Humanización, Seguridad y Conocimiento, definiendo conductas esperadas para construir una administración más eficiente y transparente, promoviendo el orgullo por la labor y el servicio a la ciudadanía. Es una herramienta para el cambio cultural que establece un marco de principios y valores para la conducta diaria de todos los servidores.

Es una apuesta de articulación entre entidades servidores y ciudadanos como sujetos activos de gobierno abierto, está enfocada en prevenir actos de corrupción desde prácticas transparentes; para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros.), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores. En los servidores la integridad sirve para la apropiación de referentes conductuales que fortalecen la legitimidad y credibilidad institucional como lucha contra la corrupción. En los ciudadanos desde la apropiación de la información, la cualificación en los procesos de participación.

Igualmente, el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E mediante Acuerdo de Junta Directiva N.º 013 (29 de Octubre de 2021 adopto el código de conducta y buen gobierno, el cual tiene como objetivo compilar las políticas, normas, sistemas y principios que orientan la institución y es de obligatorio cumplimiento por todas las personas vinculadas, con el fin de preservar la integridad de los principios éticos institucionales, asegurar el adecuado direccionamiento, la gestión del conocimiento público de su gestión y brindar a la comunidad servicios integrales de salud mental con calidad.

Estos documentos se encuentran socializados, publicados y disponibles en la plataforma documental institucional.

10. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SGSST

Este plan se realiza teniendo en cuenta la política integral SIG en su componente de SST. El Plan de trabajo anual vigencia 2026, se desarrolla a través de las siguientes fases:

- Identificación de las necesidades del SGSST
- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Programación de medidas de cobertura.
- Disponibilidad Presupuestal



Estrategias Articuladas con el plan estratégico del HDPUV

ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE
PLANEAR - Recursos y Gestión del SGSST	Documentar la planeación de los recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SGSST, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales.	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Establecer el Plan de Capacitación del Sistema de Gestión -SST alineado al Plan Institucional de Capacitación HPUV (inducción y reintroducción)	Profesional Especializado SGSST
		Líder Programa Talento Humano
HACER - Gestión integral	Revisar y actualizar la matriz de requisitos legales aplicables SGSST	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Elaborar y mantener actualizada toda la documentación del SG-SST que sea requerida por la normatividad vigente en Colombia o por normas o estándares que la empresa haya adoptado.	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión de la Salud	Realizar actividades de los programas de riesgos prioritarios	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión de la Salud	Realizar actividades del Sistema de Vigilancia Epidemiológica	Profesional Especializado SGSST
		Líderes de programa
HACER - Gestión de la Salud	Gestionar las Evaluaciones Medicas Ocupacionales	Profesional Especializado SGSST
		Líder Talento Humano
HACER - Gestión de la Salud	Mantener actualizada la caracterización de los trabajadores según el diagnóstico de condiciones de salud, derivado de las evaluaciones medicas ocupacionales	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión de la Salud	Gestionar el cumplimiento de esquemas vacunación según profesigramas HPUV	Líder Talento Humano
		Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión de la Salud	Gestionar ayudas diagnosticas según profesigramas	Líder Talento Humano
		Profesional Especializado SGSST



ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE
HACER - Gestión de la Salud	Realizar actividades de seguimiento a casos de ausentismo de causa medica	Lideres de Programa - Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión de la Salud	Realizar el registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Lideres de Programa - Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión de la Salud	Mantener y hacer seguimiento a las estrategias para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión de Peligros y Riesgos	Actualizar la Matriz de identificación de Peligro, Evaluación y Valoración del Riesgo - IPEVR con participación de los trabajadores en todos los niveles de la empresa, identificando los riesgos prioritarios, mínimo una vez al año.	Profesional Especializado SGSS
HACER - Gestión de Peligros y Riesgos	Realizar mediciones en los ambientes de trabajo (ruido, iluminación y temperatura) y las biológicas (títulos) cuando sea el caso	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión de Peligros y Riesgos	Realizar inspecciones de seguridad a instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST, evaluando la aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión de Amenazas	Realizar las actividades relacionadas con el Plan Hospitalario para Emergencia (Plan de Prevención, preparación y respuesta ante Emergencias)	Profesional Especializado SGSST
		Comité Hospitalario para Emergencia
HACER - Gestión integral	Gestionar y hacer seguimiento a la dotación, (suministro, almacenamiento, distribución, entrega, uso, disposición final) elementos de protección personal	Líder Talento Humano
		Profesional Especializado SGSST



ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE
HACER - Gestión integral	Revisar, actualizar y/o hacer seguimiento a programas, procedimientos o actividades que para trabajo seguro se hayan implementado para gestionar los riesgos prioritarios SGSST identificados	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Evaluar a los proveedores de productos y servicios del SG-SST (EPP - EMOP - Proveedores de Jornadas de Salud - Contratistas SST)	Líder Talento Humano
		Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Realizar y/o gestionar las capacitaciones o entrenamiento determinadas en el Programa de capacitación SST	Líder Talento Humano
		Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Apoyar y asesorar a los trabajadores, el Comité de Convivencia, el COPASST, las Brigadas y la Gerencia de la Empresa, en la elaboración de los informes de rendición de cuentas.	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Asesorar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Comité de Convivencia y a la Brigada para Emergencias en sus actividades.	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Gestionar la Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia y su reporte a entidades que corresponda.	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas. Asimismo, reportar a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal, como las enfermedades diagnosticadas como laborales, en los tiempos determinados en ley.	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Gestionar la socialización de información pertinente al SGSST a todas las partes de interés promoviendo la toma de consciencia	Profesional Especializado SGSST
HACER - Gestión integral	Realizar inspecciones de seguridad para verificar condiciones y cumplimiento de normas relacionadas con riesgos laborales.	Profesional Especializado SGSST



ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE
HACER - Gestión integral	Mantener registro estadístico, especialmente de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurran, incluyendo indicadores de severidad, frecuencia, y mortalidad de los accidentes y prevalencia e incidencia de enfermedad laboral	Profesional Especializado SGSST
VERIFICAR - Verificación del SGSST	Realizar auditorías del SG SST, una vez al año, con la participación de COPASST, en donde su alcance deberá incluir todas las áreas	Profesional Especializado SGSST
VERIFICAR - Verificación del SGSST	Verificar los resultados de los indicadores del SGSST	
VERIFICAR - Verificación del SGSST	Realizar el cálculo de los indicadores del SGSST definidos (Resolución 0312/2019)	Profesional Especializado SGSST
VERIFICAR - Verificación del SGSST	Realizar la actualización de la Política del SGSST alineada al SIG	Profesional Especializado SGSST
VERIFICAR - Verificación del SGSST	Realizar la autoevaluación de estándares mínimos conforme requisitos legales.	Profesional Especializado SGSST
VERIFICAR - Verificación del SGSST	Realizar Revisión por la dirección del SGSST, anualmente	Gerente - Subgerentes - Líderes de Programa - Profesional Especializado SGSST - COPASST
VERIFICAR - Verificación del SGSST	Realizar Rendición de Cuentas del SGSST a la Gerencia, una vez al año	Profesional Especializado SGSST
ACTUAR - Mejoramiento	Tomar acciones del SGSST teniendo en cuenta las diferentes fuentes de entrada que generan acciones para la mejora (ACPM).	Profesional Especializado SGSST
ACTUAR - Mejoramiento	Definir metas y objetivos a partir del desempeño del SGSST obtenido en la vigencia	Profesional Especializado SGSST



11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento al Plan Estratégico del Sistema de Gestión de SST se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará anual y se establece un cumplimiento del 95%.

Elaborado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	Revisado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	Aprobado por: <i>ORIGINAL CON FIRMA</i>
Ricardo Murcia Profesional Especializado SST	Adriana Lisbeth Sandoval Millán Líder Talento Humano	María Fernanda Burgos Castillo Gerente
Fecha: 12 de enero 2026	Fecha: 22 de enero 2026	Fecha: 27 de enero 2026

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
01	Creación del documento	Enero 2026