

RESOLUCIÓN No. 009
(13 de Enero de 2026)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE TRABAJO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA VIGENCIA 2026"

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada mediante Decreto 379 del 22 de marzo de 2024, expedido por el Gobernador de Santander y posesionada con Acta No. 017 del 01 de abril de 2024, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2024, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo No 003 del 06 de febrero de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, "Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado", proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, "Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo", expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Que el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, "Por el cual se reglamenta Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", establece en su Artículo 2.2.4.6.12, sobre el Plan Anual de Adquisiciones, lo siguiente:

"Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador; 2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST; 3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos; 4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización; 5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo – SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST; 6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo – SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión; 7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; 8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal; 9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo; 10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones; 11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente; 12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus



correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; 13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreo biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreo biológicos; 14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas; 15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y 16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.”.

Que el artículo 2.2.4.6.8 de la norma en mención, señala que:

“Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: 1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. 2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección. 3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. 4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. 5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012. 6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),



de conformidad con la normatividad vigente. 9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas; 10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras: a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación; b) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y; c) Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y 11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Ahora bien, se precisa que la entidad profirió la Resolución 004 del 13 de enero de 2026, “Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026”, estableciendo en el artículo segundo que se estructuren los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, dentro del cual se encuentra el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026.

En ese orden de ideas, con el fin de darle cumplimiento a lo dispuesto en las normas antes relacionadas, se hace necesario adoptar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de los servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026, donde se contemplen las actividades a desarrollarse en la vigencia, a fin de promover las buenas prácticas de las mismas.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), y 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.



En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en quince (15) folios útiles.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución se comunicara al correo institucional de los empleados y colaboradores de la entidad y será publicada en la página Web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su comunicación y publicación, y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.

Se expide en Bucaramanga, el trece (13) de enero de dos mil veintiséis (2026).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Natalia S. Ojeda O.

NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: Mayra Alejandra Téllez Romero
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisó Aspectos Técnicos: Pedro Pablo Giraldo L.
Jefe Oficina de Talento Humano

Proyectó: Angélica Lucia Parra Corzo
Abogada Apoyo Oficina Talento Humano



HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



Tipo de proceso: Plan de Trabajo de Seguridad y Salud

Proceso: TALENTO HUMANO

Subproceso: Salud y Seguridad en el trabajo

Código: AD-TH-SST-12-PL-02

Versión: _____

Fecha de aprobación: 12 DE ENERO DEL 2026

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	<u>3</u>
2	JUSTIFICACIÓN.....	<u>4</u>
3	OBJETIVO GENERAL.....	<u>5</u>
3.1	<i>Objetivos Específicos</i>	<u>5</u>
4	PARTES INTERESADAS	<u>6</u>
5	POLÍTICAS.....	<u>6</u>
6	PROCESOS RELACIONADOS	<u>7</u>
7	REQUISITOS LEGALES APLICABLES.....	<u>7-8-9</u>
8	DESCRIPCION	<u>9- a la 15</u>
9	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<u>16</u>

1. INTRODUCCIÓN

Toda institución tiene la responsabilidad de gestionar adecuadamente sus recursos, y en este sentido, el capital humano juega un papel fundamental. Son los empleados quienes garantizan el uso adecuado de los recursos disponibles, y a su vez, son los responsables de generar los resultados de las operaciones.

El trabajo es una actividad esencial que el individuo desempeña para satisfacer sus necesidades básicas, alcanzar condiciones de vida digna y poder desarrollarse tanto física como intelectual y socialmente. Para que este trabajo sea eficiente, es fundamental que los trabajadores se encuentren en buenas condiciones de salud. Sin embargo, en muchas ocasiones, el trabajo puede contribuir al deterioro de la salud debido a condiciones laborales inadecuadas. Mejorar estas condiciones no solo preserva la salud de los empleados, sino que también favorece el bienestar general y aumenta la productividad empresarial.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una responsabilidad compartida por todos los empleados de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo. A través del compromiso individual con el autocuidado de la salud y el firme apoyo institucional, se busca prevenir los riesgos laborales, evitando accidentes de trabajo, exposición a factores de riesgo y el desarrollo de enfermedades laborales.

Este sistema está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), un proceso lógico y progresivo orientado a la mejora continua. Incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

2. JUSTIFICACIÓN

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un componente fundamental para el buen funcionamiento y bienestar de todos los empleados en la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo. Este sistema no solo está basado en las normativas nacionales, sino también en el compromiso conjunto de los empleados y la institución en el proceso de autocuidado y prevención. La seguridad y la salud laboral son responsabilidad compartida entre cada miembro del equipo, desde el personal administrativo hasta los profesionales de la salud, quienes deben asumir un papel activo en la identificación, reporte y control de los factores de riesgo.

El SG-SST tiene como propósito principal prevenir los accidentes de trabajo y minimizar la exposición a factores de riesgo que puedan afectar la salud de los trabajadores. Esto no solo mejora las condiciones laborales, sino que también promueve un ambiente seguro, donde la salud física y mental de los colaboradores es prioritaria. A través de este sistema, se busca reducir los índices de enfermedades laborales y accidentes, generando un impacto positivo en la productividad y el bienestar general de la institución.

Es crucial implementar un plan de trabajo que contemple acciones de sensibilización, como las planteadas por la Gerencia, basadas en los principios de humanización y respeto. Estas acciones están diseñadas para promover una cultura organizacional de cuidado mutuo, respeto por los derechos laborales y la constante capacitación sobre los riesgos inherentes al entorno laboral. La sensibilización permite que todos los empleados comprendan la importancia de adoptar hábitos de prevención, lo que contribuye a un ambiente laboral más seguro y saludable.

El plan de trabajo se desarrollará a través de un enfoque participativo, que involucre a todos los niveles de la organización, buscando que cada uno asuma la responsabilidad de cuidar su propia salud y contribuir a la seguridad colectiva. La implementación de este plan permitirá fortalecer el compromiso de los empleados con el autocuidado y la prevención, garantizando que la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo sea un espacio laboral libre de riesgos, donde la seguridad, el bienestar y la salud sean prioridades para todos.

En resumen, la adopción y ejecución de este Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es una necesidad inminente para enfrentar los riesgos del entorno laboral, y se fundamenta en un plan que integra la participación activa de todos, alineado con las políticas de humanización, Seguridad y Salud, ambientes armonioso promovidas por la Gerencia

3. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, implementar y evaluar el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la E.S.E Hospital Psiquiátrico San Camilo

3.1 Objetivos Específicos

3.1.1. Identificación y Evaluación de Riesgos Laborales.

- Identificar, valorar e intervenir los riesgos laborales asociados a las actividades de los trabajadores de la empresa.
- Analizar la causalidad de estos riesgos en función de las tareas realizadas.

3.1.2. Acciones Preventivas para la Salud Laboral.

- Establecer acciones dirigidas a mitigar los riesgos y prevenir daños a la salud laboral, tanto en el ambiente de trabajo como en los individuos.

3.1.3 Diagnóstico de Seguridad y Salud.

- Establecer un diagnóstico integral de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del perfil de las condiciones laborales y de salud de los trabajadores.
- Aplicar los controles preventivos y mecanismos de protección frente a los riesgos profesionales identificados.

3.1.4. Mejoras en las Condiciones de Trabajo

- Implementar medidas para mejorar las condiciones de trabajo y salud, con el fin de reducir los riesgos y controlar las pérdidas económicas y humanas en la organización.

3.1.5. Cumplimiento Normativo y Coordinación con el Comité de Convivencia

- Trabajar de la mano con el Comité de Convivencia Laboral para asegurar que se cumpla con la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral.

3.1.6. Seguimiento de Vigilancia Epidemiológica

- Realizar un seguimiento constante al sistema de Vigilancia Epidemiológica para detectar y controlar patologías y accidentes laborales, con énfasis en los riesgos prioritarios que se presenten en los centros de trabajo.

3.1.7. Fomento de Estilos de Vida Saludables

- Promover y fomentar los estilos de vida sana y un ambiente de trabajo saludable para los trabajadores de la ESE.

3.1.8. Capacitación en Seguridad y Salud.

- Capacitar a todo el personal de la empresa en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando la correcta comprensión y aplicación de las políticas de prevención.

3.1.9. Aseguramiento de la Calidad en Medicina Preventiva y Seguridad Industrial.

- Asegurar que las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, así como las de Higiene y Seguridad Industrial, sean de alta calidad para garantizar el control efectivo de las condiciones de riesgo que puedan causar lesiones personales.

4. PARTES INTERESADAS

Todos los trabajadores Colaboradores, Contratistas y Visitantes de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

5. POLÍTICAS

5.1. Política seguridad y salud en el trabajo:

Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, promover la salud física, mental y social de los trabajadores y demás partes interesadas, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

5.2 Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas:

Promover y mantener un entorno laboral seguro, saludable y libre de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, mediante acciones de prevención y control que eviten conductas que puedan afectar la seguridad, la salud, el desempeño y el bienestar de los trabajadores, contratistas y visitantes, reduciendo la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y riesgos asociados, y garantizando el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

5.3 Política de humanización:

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo asegura un trato digno, respetuoso y responsable a todos los miembros de la comunidad hospitalaria, promoviendo una comunicación asertiva y empática que fortalezca las relaciones de cordialidad y armonía que generen un clima de seguridad y confianza en cada uno de los actos realizados.

5.4 Política de ambiente laboral armonioso:

Promover y mantener un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso, orientado a la prevención, identificación y erradicación del acoso laboral y de cualquier forma de discriminación, mediante la participación activa y corresponsable de los trabajadores, garantizando el trato digno, la convivencia armónica, la protección de la salud mental y el cumplimiento de la normatividad colombiana vigente, contribuyendo al bienestar integral y al adecuado desempeño laboral.

5.5 Política gestión del Riesgo:

Implementar y fortalecer la gestión integral del riesgo mediante la identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos institucionales, con el fin de mantenerlos en niveles aceptables, asegurar la continuidad de la operación, apoyar el direccionamiento estratégico y contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

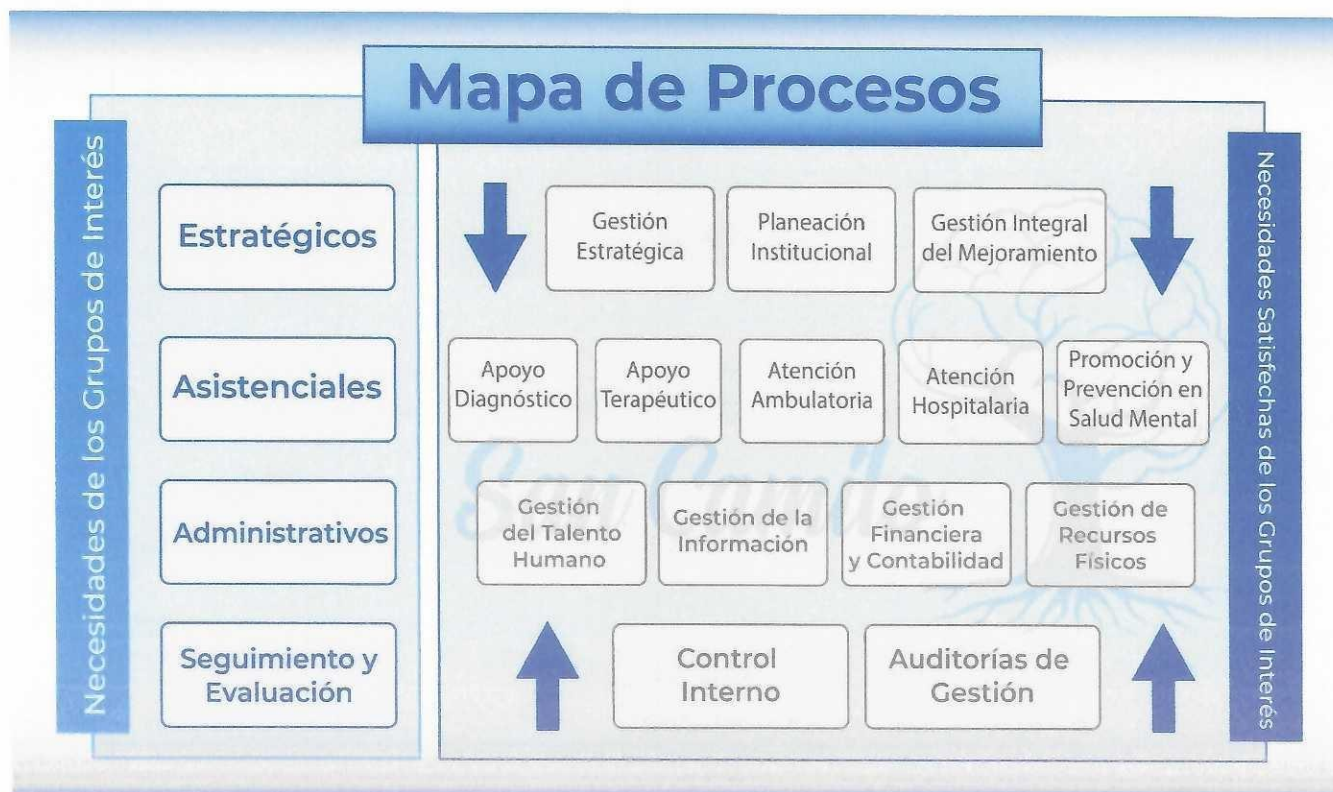
5.6 Política para prevención de enfermedades y promoción de la salud:

La E.S.E. Hospital Psiquiátrico San Camilo implementa acciones de promoción y prevención en salud mental con la finalidad de disminuir la carga de enfermedad mental en el oriente colombiano, con toda la población hospitalaria.

6. PROCESOS RELACIONADOS

En la Tabla 1 se presenta una referencia de aspectos contemplados en el Protocolo de Mapa de Procesos y las posibles áreas / funciones responsables.

Tabla 1: referencia de aspectos contemplados en el manual



7. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

- La ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica al Sistema de seguridad y salud en el trabajo en las siguientes leyes, Resoluciones y Decretos:
- La ley 9° de 1979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y Seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1984, determina las bases de la administración en Salud Ocupacional en el país.
- Decreto Ley 1295 de 1994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- Ley 1010 de 2006. Reglamenta los Mecanismos de Prevención sobre el acoso laboral.
- Resolución 1843 de 2025 regula actualmente las evaluaciones médicas ocupacionales (pre-ingreso, periódicas, de egreso, retorno al trabajo, etc.) y establece obligaciones claras para empleadores, trabajadores y prestadores de servicios en materia de salud ocupacional.
- Resolución 2646 de 2008. Mediante la cual se reglamenta la intervención de riesgo psicosocial.
- Decreto 120 de 2010. Establece las medidas a tomar en relación con el consumo de alcohol a nivel general y en lugares de trabajo.
- Ley 1429 de 2010. Ley de formalización y generación de empleo (alcance de la ley en Riesgos Profesionales)
- Ley 1438 de 2011 Reforma al Sistema de Seguridad Social (Implicaciones a nivel de Riesgos Profesionales).
- Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 0472 de 2015, por medio de la presente norma, el Ministerio del Trabajo reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
- Decreto 2157 del 20 de diciembre de 2017, por el cual se adopta directrices generales para la elaboración del plan de gestión de riesgos de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la ley 1523 del 2012.
- Decreto 0472 de 2015, por medio de la presente norma, el Ministerio del Trabajo reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
- Decreto 2157 del 20 de diciembre de 2017, por el cual se adopta directrices generales para la elaboración del plan de gestión de riesgos de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la ley 1523 del 2012.
- Resolución 1796 del 27 de abril de 2018, por la cual se actualiza el listado de actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones.
- La Resolución 0312 de 2019, se convirtió en la norma vigente que define los Estándares Mínimos del SG-SST para todos los empleadores y contratantes en Colombia.
- Resolución 4272 de 2021, establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas (TA) en Colombia, incluyendo la gestión del riesgo, las medidas de

prevención y protección contra caídas, la capacitación y entrenamiento de trabajadores, y los roles y responsabilidades de empleadores, ARL, centros de entrenamiento y demás actores.

- Resolución 40595 de 2022, obliga a implementar planes estratégicos de seguridad vial laboral, incluyendo prevención de accidentes de tránsito de los trabajadores y medidas de seguridad en transporte. Aplica al riesgo de tránsito y transporte laboral.
- Resolución 2764 de 2022, regula la gestión de factores de riesgo psicosocial, identifica riesgos de estrés laboral y establece protocolos de prevención para la salud mental de los trabajadores. Aplica al riesgo psicosocial y salud mental.
- Ley 2191 de 2022, establece la desconexión laboral, promoviendo el bienestar, la salud mental y el equilibrio entre trabajo y vida personal de los empleados. Aplica al riesgo psicosocial y bienestar mental.
- Resolución 1843 de 2025, define los requisitos para evaluaciones médicas ocupacionales, contenido y manejo de la historia clínica ocupacional, asegurando seguimiento y protección de la salud de los trabajadores. Aplica al riesgo biológico y salud ocupacional.
- Resolución 908 de 2025, establece los requisitos para la obtención de licencias de SST, asegurando el cumplimiento de normas legales y la capacidad de supervisión de los programas de prevención de riesgos. Aplica al cumplimiento normativo general.
- Circular 046 de 2025, directrices sobre promoción y prevención en SST, incluyendo bioseguridad, control de riesgos y vigilancia de la salud de los trabajadores. Aplica a todos los riesgos.
- Circular 047 de 2025, define los requisitos de capacitación obligatoria en SST para empleadores, ARL y trabajadores, asegurando actualización en identificación y control de riesgos. Aplica a todos los riesgos.
- Resolución 624 de 2025, establece la señalización de ambientes de trabajo y protocolos de protección, garantizando ambientes libres de humo y control de riesgos químicos, biológicos y físicos. Aplica al riesgo químico, biológico y físicos.

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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.

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.

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.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

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

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

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.

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.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

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.

9. DIAGNOSTICO 2026

El diagnóstico que realizamos en Diciembre del 2025 por la Arl Bolivar, para un porcentaje de 99%

10. PLAN DE TRABAJO 2026

De acuerdo a lo solicitado en la Resolución 0312 de 2019 la ESE estableció o el plan de trabajo 2026, con la siguiente estructura de programas a desarrollar:

10.1 Planear

- Establecer responsabilidades del SG-SST (documento firmado por gerencia y encargado SST) y nombrar explícitamente las responsabilidades por rol (gerente, encargado SST, supervisores, trabajadores)
- Diseñar presupuesto 2026 para el SG-SST, incluir recursos para capacitación, EPP, inspecciones, seguimiento.
- Afiliaciones del personal y relación de planta, verificar que todas las afiliaciones estén actualizadas ante ARL y EPS, y que la relación de planta incluya contratistas y trabajadores temporales, incluyendo la identificación de trabajadores expuestos a riesgos.
- COPASST, se debe realizar una reunión mensual la cual es obligatoria por ley, se deben documentar actas, acuerdos y seguimiento de compromisos, y vincularlo con la investigación de accidentes, inspecciones y capacitación.
- Comité de convivencia laboral, dar seguimiento a reuniones, documentar plan de acción anual, indicadores de gestión y seguimiento de casos de acoso laboral o conflictos.
- Realizar programa de capacitación anual para el 2026 en SST (**ES-PLI-P-01-R-03**) Hacerlo integral, considerando inducción, reinducción, prácticos con andragogía, formación en riesgos específicos de cada área.
- Seguimiento de inducción y reinducción en SST es de carácter obligatorio y se deben registrar las evidencias de participación y evaluación de comprensión.
- Política de SST revisión y socialización, hacer revisión anual y asegurarse de difusión efectiva en todas las áreas, con firma de los trabajadores o registro de aceptación.
- Definir objetivos del SG-SST conforme a la política
Redactar los objetivos de manera específica, medible, alcanzable, relevante y con tiempo definido, para facilitar seguimiento.
- Definir sistema de archivo y retención documental, establecer procedimientos documentados para registros de capacitación, inspecciones, accidentes y actas del COPASST.
- Rendición de cuentas anual del SG-SS, presentar informe completo a gerencia y trabajadores, incluyendo indicadores de cumplimiento, accidentes, mejoras y seguimiento a compromisos.
- Definir matriz legal con normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales Mantener las normas nacionales y locales vigentes, con fecha de actualización y vinculación a procedimientos internos.

- Listas de chequeo para compras y servicios proveedores, incluir criterios de evaluación de riesgos y cumplimiento SST en proveedores y contratistas.
- Gestión del cambio para evaluar impacto en SS, definir procedimiento formal para cambios de procesos, infraestructura o equipo, evaluando riesgos antes de implementación.

10.2 Hacer

Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores de la ESE 2025

- Realizar el diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores de la ESE correspondiente a la vigencia 2025.
- Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y los programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de acuerdo con el diagnóstico de condiciones de salud definido.
- Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, periódicas, egreso y especiales), conforme a la normatividad vigente y a los peligros y riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.
- Definir, con base en los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales, las restricciones y recomendaciones médico-laborales aplicables a los trabajadores.
- Diseñar y ejecutar el programa de estilos de vida saludable para el personal de la ESE.
- Identificar y verificar las fuentes de abastecimiento de agua potable, los servicios sanitarios y la disposición de basuras con que cuenta la ESE.
- Solicitar y realizar seguimiento a la documentación que acredite la disposición final de los residuos peligrosos generados por la ESE.
- Solicitar periódicamente a la ARL los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Realizar la investigación de los accidentes de trabajo e incidentes laborales a partir de la radicación del FURAT.
- Llevar el registro estadístico de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos en la ESE.
- Registrar y analizar la frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Registrar y analizar la severidad de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- Registrar y analizar la mortalidad asociada a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Registrar y analizar la prevalencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Registrar y analizar la incidencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Elaborar y actualizar la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración del Riesgo y Determinación de Controles, con la participación de todos los niveles y colaboradores de la ESE.
- Programar y ejecutar como mínimo una medición ambiental durante la vigencia 2026.
- Registrar e implementar las medidas de prevención y control frente a los peligros o riesgos identificados en la ESE.
- Realizar inspecciones planeadas de seguridad y salud en el trabajo en las instalaciones de la ESE.
- Realizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos biomédicos y herramientas de la ESE.
- Verificar la entrega oportuna, uso adecuado e inspección de los Elementos de Protección Personal (EPP), conforme al formato Código AD-TH-SST-P-08-R-02.
- Diseñar, actualizar y ejecutar el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias de la ESE.
- Ejecutar simulacros de emergencia conforme al Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias.

10.3 Verificar

- Diligenciar y analizar el formato de Indicadores Código ES-GIM-GIC-P-02-R-01.
- Programar y ejecutar la auditoría interna del SG-SST con participación del COPASST.
- Realizar la revisión por la Alta Dirección del SG-SST.

10.4 Actuar

- Diligenciar, analizar y hacer seguimiento al formato de Indicadores Código ES-GIM-GIC-P-02-R-01.
- Programar y ejecutar la auditoría interna del SG-SST, garantizando la participación del COPASST.

- Realizar la revisión por la Alta Dirección del SG-SST, con base en los resultados del sistema.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo será el responsable de realizar la revisión anual del presente Plan, informando oportunamente a la Oficina de Talento Humano sobre las modificaciones propuestas, de acuerdo con las necesidades de actualización que se deriven de la operación diaria del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y considerando las sugerencias presentadas por los colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

El seguimiento a las actividades establecidas en el presente Plan se realizará mediante los indicadores de eficacia definidos, los cuales serán evaluados de manera periódica conforme a lo planeado, con el fin de verificar el cumplimiento, la efectividad y el avance de las acciones implementadas.

Los resultados del seguimiento, la evaluación de los indicadores, las auditorías internas y las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales serán presentados para la revisión por la Alta Dirección, quien evaluará el desempeño del SG-SST y definirá las acciones de mejora, correctivas y preventivas necesarias para su fortalecimiento y mejora continua.

ELABORADO POR:
JUAN CARLOS GÓMEZProfesional Especializado
Seguridad y Salud en el Trabajo

REVISADO POR:


PEDRO PABLO GIRALDO
LOZANOJefe de Oficina Talento
Humano

REVISADO POR:

MARGARITA PINTO

Coordinadora de
Planeación

FECHA: 12-01-2026

FECHA: 12-01-2026

FECHA: 12-01-2026

APROBADO POR:
NATALIA SOFIA OJEDA
Gerente

FECHA: 12-01-2026
