

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE



HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1



**Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud
en el Trabajo 2025**

Proceso Gestión del Talento Humano

Versión 01
Enero 2025

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2025-01	Creación del documento



CONTENIDO

Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud	2
1. QUIENES SOMOS.....	4
2. MISIÓN	4
3. VISIÓN	4
4. VALORES INSTITUCIONALES	5
5. CÓDIGO DE ÉTICA	5
6. CODIGO DE INTEGRIDAD.....	7
7. INTRODUCCIÓN.....	8
8. OBJETIVOS.....	9
9. ALCANCE	9
10. PROPÓSITO	10
11. MARCO CONCEPTUAL	10
12. MARCO NORMATIVO.....	17
13. POLÍTICAS.....	18
14. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS.....	18
15. PRINCIPIOS DEL PROGRAMA.....	18
16. ETAPAS DE DESARROLLO.....	19
17. Evaluación y diagnóstico	19
17.1. Resultados autoevaluación estándares mínimos 2024	19
17.2. Herramientas diagnósticas	20
17.3. Integración del SG-SST.....	21
17.4. Seguimiento de auditoría interna	27
18. Seguimiento y evaluación.....	27
19. CRONOGRAMA 2025	28
19.1. Cronograma actividades y capacitación seguridad y salud en el trabajo.....	28
20. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	37
21. METODOLOGIA PARA LA APROBACIÓN	38



1. QUIENES SOMOS

Somos una Empresa Social del Estado, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, que busca brindar servicios integrales en salud, basados en la educación preventiva, mejorando la calidad de vida, orientada en la atención humanizada con enfoque diferencial. Su gestión se basa en el desarrollo comunitario e intercultural y la promoción de su talento humano, mediante la innovación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación e implementación de herramientas administrativas.

2. MISIÓN

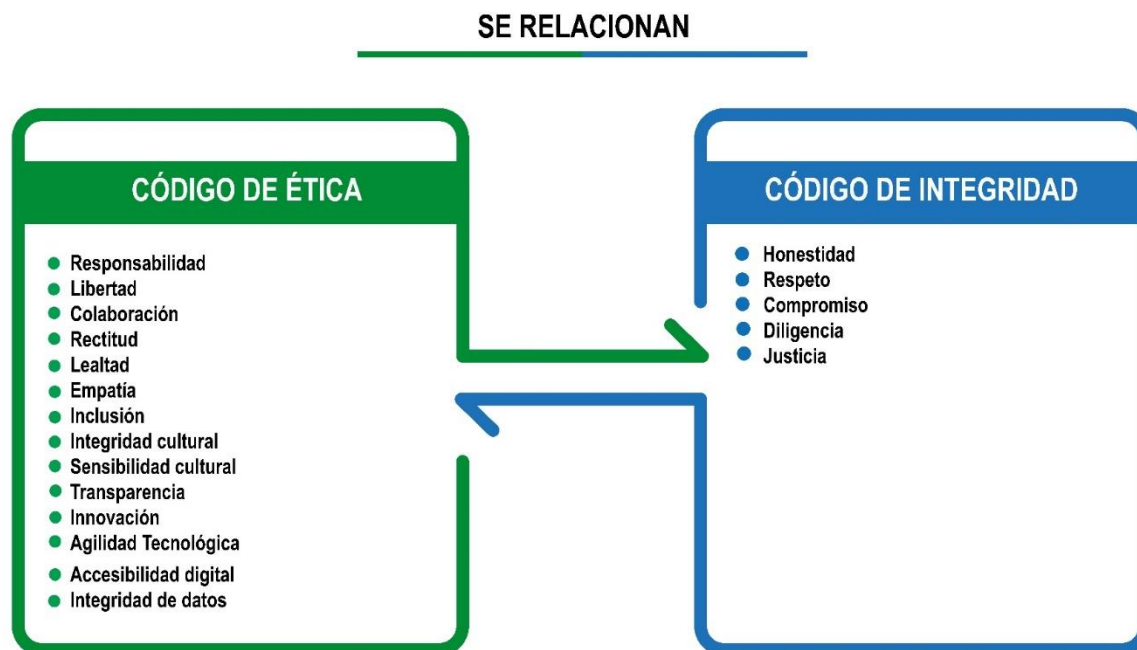
El Hospital Especial de Cubará se compromete a proporcionar servicios de salud integrados y de alta calidad, destacando por la implementación de soluciones de telemedicina que aseguren el acceso y eficiencia en la atención médica para nuestras diversas comunidades, incluidas las colonas, indígenas y NARP. Nos enfocamos en combinar la tecnología avanzada con un profundo respeto y entendimiento de la diversidad cultural, ofreciendo un enfoque de atención médica personalizado y éticamente enriquecido. A través de nuestra gestión, buscamos ser líderes en innovación y en la prestación de cuidados de salud con un modelo que valora y respeta las variadas prácticas y tradiciones de todas las comunidades que servimos.

3. VISIÓN

Para 2027, el Hospital Especial de Cubará será un referente en la aplicación de la telemedicina y en la integración de un enfoque intercultural en la prestación de servicios de salud. Nos destacaremos por nuestro modelo innovador que combina tecnología de punta con un profundo compromiso hacia la inclusión y el respeto de la diversidad étnica y cultural. Nuestro hospital será sinónimo de excelencia, accesibilidad y adaptabilidad, donde el personal capacitado y dedicado utiliza las mejores herramientas tecnológicas para ofrecer cuidados de salud excepcionales, humanizados y adaptados a las necesidades específicas de cada comunidad. Así, garantizamos una atención médica eficiente y respetuosa, estableciendo nuevos estándares para el cuidado de la salud en un entorno multicultural



4. VALORES INSTITUCIONALES



5. CÓDIGO DE ÉTICA

- **Responsabilidad:** Nos comprometemos con la integridad y la transparencia en cada acción que emprendemos. La responsabilidad es fundamental para cultivar la confianza dentro y fuera de nuestra institución y asegura que cada decisión y acción refleje nuestro compromiso con la excelencia en la atención médica y el bienestar comunitario.
- **Libertad:** Promovemos un ambiente donde todos tienen la libertad de expresar sus opiniones, tomar decisiones informadas y participar activamente en su cuidado y en la mejora continua de nuestros servicios. La libertad en nuestro hospital también implica responsabilidad personal y colectiva para garantizar que nuestras acciones beneficien a todos.
- **Colaboración:** Fomentamos una cultura de colaboración interna y externa, trabajando juntos hacia metas comunes. La colaboración en nuestro hospital se traduce en compartir conocimientos, prácticas y recursos de manera efectiva, no solo entre los empleados, sino también con pacientes y comunidades, para mejorar los resultados en salud.



- **Rectitud:** Nos adherimos firmemente a principios de equidad y justicia en todas nuestras operaciones. La rectitud en nuestro hospital significa actuar siempre con integridad, asegurando que todas las decisiones y procedimientos sean justos y correctos, especialmente cuando enfrentamos dilemas éticos o desafíos operativos.
- **Lealtad:** Mantenemos un compromiso inquebrantable con nuestros principios y nuestra comunidad. La lealtad en nuestro contexto se refiere a mantenerse fiel a nuestros compromisos y valores, apoyando a nuestros pacientes, equipo y comunidad incluso en momentos de adversidad, garantizando una relación basada en la confianza y el respeto mutuo.
- **Empatía:** Promovemos activamente la empatía como un pilar de nuestra práctica médica y administrativa. Este valor nos impulsa a ponernos en el lugar de nuestros pacientes y sus familias, entendiendo sus contextos únicos y respondiendo a sus necesidades emocionales y culturales de manera comprensiva y respetuosa.
- **Inclusión:** Nos comprometemos a garantizar que todos los servicios y espacios del hospital sean accesibles e inclusivos para todos los individuos, independientemente de su origen étnico, lingüístico, cultural, religioso o de cualquier otra índole. La inclusión en nuestra institución significa adaptar nuestros servicios para reflejar y respetar la diversidad de la comunidad que servimos.
- **Integridad Cultural:** Valoramos y respetamos las diversas prácticas culturales y las perspectivas de salud de nuestras comunidades. La integridad cultural implica un compromiso para integrar prácticas médicas culturalmente apropiadas que sean respetuosas y efectivas para los diferentes grupos étnicos y culturales atendidos.
- **Sensibilidad Cultural:** Nos esforzamos por educar y capacitar a nuestro personal en sensibilidad cultural para mejorar la interacción y la comunicación con pacientes de diversas culturas. Este valor garantiza que nuestros servicios sean entregados de manera que sean culturalmente comprensibles y relevantes, fomentando una mayor efectividad en el tratamiento y cuidado.
- **Transparencia:** Aseguramos una comunicación abierta y honesta tanto dentro de nuestra organización como con nuestros pacientes y la comunidad. La transparencia no solo se refiere a la claridad en nuestras operaciones y decisiones, sino también a ser abiertos sobre nuestras capacidades y siempre buscar la mejora continua.
- **Innovación:** Fomentamos una cultura de innovación continua para mejorar la calidad y la eficiencia de nuestros servicios de salud. Este valor impulsa la adopción de nuevas tecnologías y enfoques,



permitiéndonos ofrecer soluciones avanzadas y personalizadas de atención médica que responden a las necesidades cambiantes de nuestra comunidad

- **Agilidad Tecnológica:** Nos comprometemos a mantener una infraestructura tecnológica ágil que nos permita adaptarnos rápidamente a los avances en el campo de la medicina y la información. La agilidad tecnológica asegura que podemos responder eficazmente a las emergencias, mejorar la comunicación con los pacientes y optimizar la gestión hospitalaria.
- **Accesibilidad Digital:** Promovemos la accesibilidad digital para garantizar que todos nuestros pacientes y su comunidad puedan beneficiarse de nuestras tecnologías. Esto incluye proporcionar plataformas y herramientas que sean fácilmente utilizables por personas de todas las edades y habilidades, reduciendo las barreras digitales y facilitando el acceso a la información de salud.
- **Integridad de Datos:** Nos comprometemos a proteger la integridad y la confidencialidad de los datos de los pacientes. Este valor es fundamental en un entorno en el que el uso de TICs es intensivo, asegurando que toda la información médica y personal sea manejada con los más altos estándares de seguridad y ética.

6. CODIGO DE INTEGRIDAD

- **Honestidad:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



7. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un conjunto de procesos lógicos y por etapas, basado en la mejora continua, 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. Este sistema se elabora en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales. El SG-SST está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Así mismo, el SG-SST, es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica de la ESE Hospital Especial de Cubará quienes con su compromiso de autocuidado, autoprotección y el firme apoyo de la Entidad posibilitan la prevención de los riesgos laborales, es decir que propenden por impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales; de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la Entidad, sean éstos materiales, equipos, instalaciones e incluso procesos.

La ESE Hospital Especial de Cubará es la institución de salud que presta servicios de baja y mediana complejidad, en el municipio de Cubará y su área de influencia, contribuyendo de esta manera al bienestar de la población mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

Bajo el contexto anterior, la ESE Hospital Especial de Cubará implementa el SG-SST, el cual recoge la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de Prevención de Riesgos Laborales en esta institución, con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus servidores públicos, contratistas, estudiantes en práctica y el proceso productivo de conformidad con su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica como motor del desarrollo económico y social.

Los recursos destinados al SG-SST de la Entidad tendrán el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todos los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica en relación con su trabajo y a proteger a la Entidad contra posibles pérdidas.



8. OBJETIVOS

Objetivo

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y demás personal.

Objetivos específicos

- Fortalecer la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar y entrenar a los destinatarios del sistema en la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en un marco de autocuidado y autoprotección en las dinámicas presenciales.
- Promover la identificación continua de peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y emergencias en las dinámicas presenciales.
- Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo prioritario en los cuales, se fomenten los estilos de vida Sana y trabajo saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los destinatarios del sistema.
- Evaluar el desempeño de los proveedores y contratistas que afectan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Generar y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de la incidentes, accidentalidad y emergencias en las dinámicas presenciales.
- Garantizar la seguridad y salud de los servidores, contratistas.
- Crear un entorno laboral más seguro y proteger la integridad física y mental de los servidores, contratistas y pasantes en las dinámicas presenciales.

9. ALCANCE

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Hospital Especial de Cubará incluye y aplica a todos los trabajadores, servidores públicos, contratistas y subcontratistas independientemente de su



vínculo laboral, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

10. PROPÓSITO

Brindar un ambiente seguro a los servidores públicos, contratistas, estudiantes en práctica, visitantes y proveedores de la Institución, en materia de seguridad y salud, en los diferentes puestos de trabajo, espacios físicos, procesos y dinámicas presenciales, según corresponda, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, mediante la implementación de una estrategia transversal que contribuyan a un buen servicio a través de colaboradores, sanos mental y físicamente.

11. MARCO CONCEPTUAL

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los servidores públicos y contratistas o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de servidores públicos y contratistas de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, Artículo 3)

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el



Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos, (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y



están sujetos a reglamentación distinta. (Resolución 2013 de 1986, Artículo 10)

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

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 servidores públicos y contratistas quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros, (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

- Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los servidores públicos y contratistas y;
- La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de servidores públicos y contratistas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015,



Artículo 2.2.4.6.2.)

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los servidores públicos y contratistas, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Enfermedad Laboral: Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012, Artículo 4)

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2)

Exámenes médico-ocupacionales: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para permitir un diagnóstico y las recomendaciones. (Resolución 2346 de 2007, Artículo 2)

Factores de Riesgo: Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)



Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)

Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los servidores públicos y contratistas.

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3).

Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.)

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud



en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

Monitoreo ambiental o evaluación higiénica: Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente. (GTC 45)

Morbilidad: Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los servidores públicos y contratistas, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Plan de Emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.

Priorización de riesgos: Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Programa de Vigilancia Epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.



Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG–SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Revisión reactiva: **Acciones** para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Requisito Normativo: Requisito de Seguridad y Salud en el Trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Riesgos laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

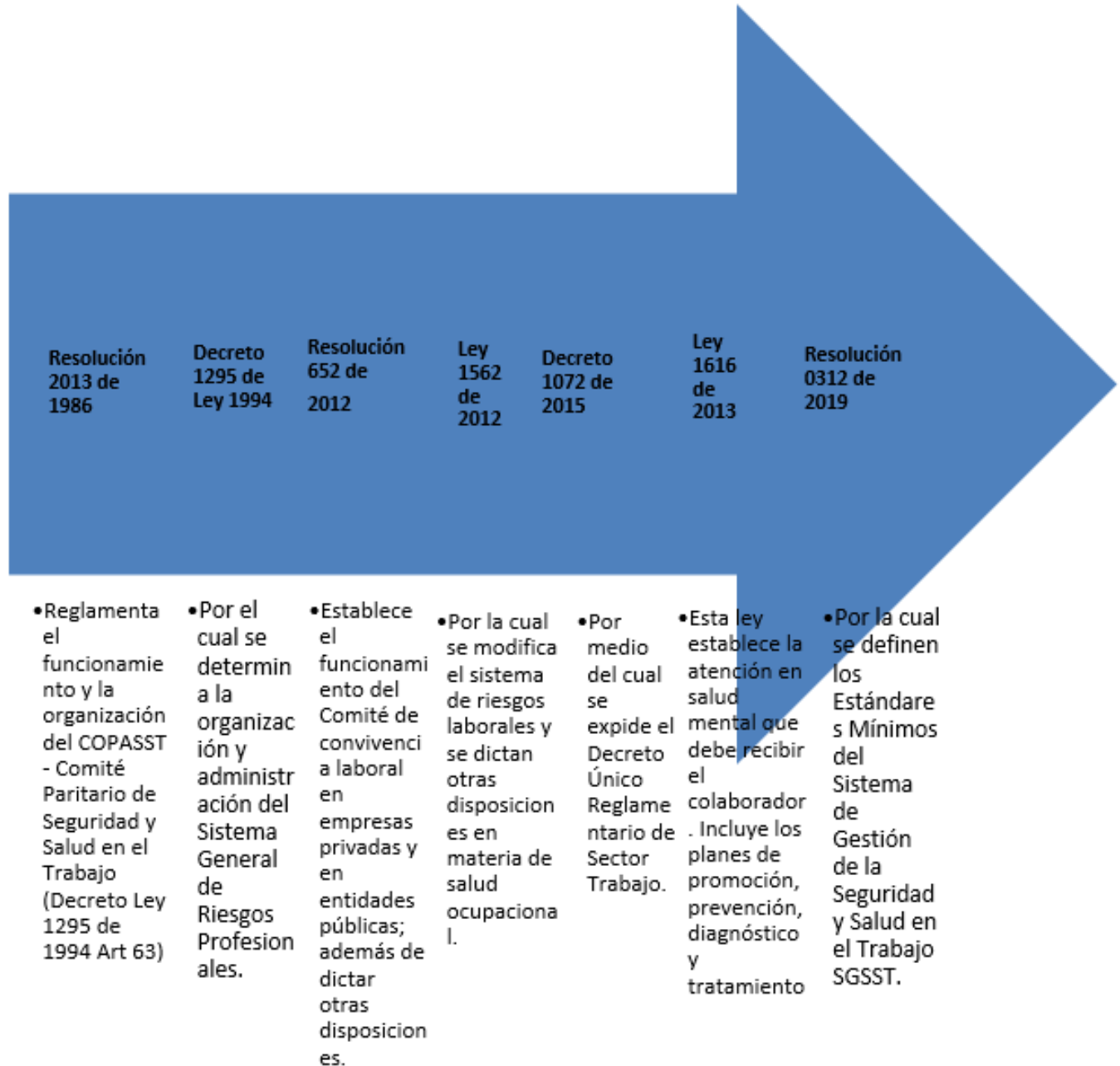
Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.)

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los servidores públicos y contratistas. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los servidores públicos y contratistas como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)



12. MARCO NORMATIVO





13. POLÍTICAS

Dando cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.5 del decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, la ESE Hospital Especial de Cubará adoptará las siguientes Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Prevención de Consumo y Abuso de Alcohol, Drogas Ilícitas y Tabaquismo.
- Política Integral de Seguridad Vial.

14. ORGANIZACIÓN Y RECURSOS

La ESE Hospital Especial de Cubará ha definido y asignado las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo en los siguientes niveles de la Entidad:

- Gerencia General.
- Secretaria General.
- Equipo directivo.
- Encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Servidores públicos, contratistas.
- Organismos y Comités del SG-SST.
- Brigadistas de emergencia.
- Proveedores.

Así mismo, se asignan los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para la implementación del SG–SST que busca el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas.

15. PRINCIPIOS DEL PROGRAMA

El plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan al autocuidado y reconocimiento de los riesgos y peligros a los que están expuestos los servidores, contratistas, tercerizados y visitantes mediante el seguimiento de los estándares mínimos Resolución 0312 de 2019 y el Decreto reglamentación del sector trabajo 1072 de 2015 cumpliendo con lo establecido de acuerdo con el riesgo y la actividad económica de la ESE Hospital Especial de Cubará.



El Sistema General de Riesgos Laborales Decreto 1072 de 2015; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos, contratistas de ESE Hospital Especial de Cubará.

16. ETAPAS DE DESARROLLO

El plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025, comprende las siguientes etapas:

- Evaluación y Diagnóstico: Evaluar la percepción del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2024; así como, de identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2025.
- Diseño y formulación: Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formularán las actividades para el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo a implementar en la vigencia 2025.
- Seguimiento y Evaluación: Identificar el grado de satisfacción la eficacia y participación de cada una de las actividades propuestas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2025.

17. Evaluación y diagnóstico

17.1. Resultados autoevaluación estándares mínimos 2024

De conformidad con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST). Los estándares mínimos, de acuerdo a esta resolución, son: “Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”. El plazo para presentar la autoevaluación de estándares mínimos de riesgos laborales ante el Ministerio del Trabajo en 2024 aún no se encuentra definida, aunque en el mes de diciembre, y en cumplimiento a la normativa expedida por el Ministerio de Trabajo se realiza el reporte de los resultados de la autoevaluación a la respectiva ARL con un resultado total de cumplimiento del 91.75%.



17.2. Herramientas diagnósticas

RAZÓN SOCIAL ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARA - NIT 826002304

PLAN DE MEJORA PARA LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS SGSST

Plan de mejora para la Evaluación de Estándares Mínimos SGSST - Vigencia 2024			
Actividad	Responsable	Fecha Fin	Item Estandar
Rendición de cuentas anual del SG-SST.	Lider SG-SST	2025/12/15	2.6.1 Rendición sobre el desempeño
Actualizar indicadores de accidentalidad, enfermedad laboral y ausentismo.	Lider SG-SST	2025/2/15	3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica
Realizar auditoria anual del SG-SST	Alta dirección	2025/12/19	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año
Revisión por la alta dirección	Alta dirección	2025/6/30	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría
Planear próxima auditoria con el COPASST	Lider SG-SST, COPASST	2025/11/28	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST
Acciones de mejora conforme a revisión por la alta dirección.	Lider SG-SST	2025/11/28	7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección



17.3. Integración del SG-SST

Para establecer el plan de mejoramiento del SG–SST, se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en las siguientes herramientas diagnósticas:

Herramientas diagnósticas sugeridas

Estas herramientas permitirán identificar brechas y áreas de mejora en el SG-SST:

1. **Evaluación de Estándares Mínimos del SG-SST:**
 - Objetivo: Verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.
 - Actividad: Revisar cada ítem estándar y clasificar su nivel de cumplimiento.
2. **Inspecciones de seguridad y salud:**
 - Objetivo: Identificar condiciones inseguras en los puestos de trabajo.
 - Actividad: Realizar inspecciones periódicas en áreas críticas como hospitalización, farmacia, y transporte asistencial.
3. **Encuestas de clima laboral y factores psicosociales:**
 - Objetivo: Evaluar las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral y detectar riesgos psicosociales.
 - Actividad: Aplicar la batería de instrumentos de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo.
4. **Evaluación de accidentes e incidentes:**
 - Objetivo: Analizar causas y tendencias de accidentalidad y ausentismo.
 - Actividad: Revisar reportes de investigación de accidentes e implementar controles preventivos.
5. **Evaluación ergonómica:**
 - Objetivo: Identificar riesgos asociados a posturas y movimientos repetitivos.
 - Actividad: Realizar análisis ergonómicos en áreas con alto riesgo, como laboratorio clínico y fisioterapia.

De acuerdo con las herramientas diagnósticas a aplicarse se enfocarán las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los siguientes productos y actividades:

Actividades para el plan de mejoramiento

Gestión documental



- **Actividad:** Actualizar y socializar políticas, procedimientos y registros del SG-SST.
- **Responsable:** Líder del SG-SST.
- **Fecha:** Dentro de los primeros tres meses del ciclo anual.

Capacitación

- **Actividad:** Planificar jornadas de formación en temas clave, como manejo de sustancias químicas, uso de EPP, y prevención de enfermedades laborales.
- **Responsable:** Equipo SG-SST.
- **Fecha:** Programación trimestral.

Medición y control

- **Actividad:** Implementar indicadores de gestión para monitorear accidentalidad, ausentismo, y cumplimiento de estándares.
- **Responsable:** Líder del SG-SST.
- **Fecha:** Actualización trimestral.

Intervenciones correctivas

- **Actividad:** Diseñar y ejecutar planes para eliminar condiciones inseguras detectadas en inspecciones.
- **Responsable:** COPASST.
- **Fecha:** Antes del cierre del año.

Auditorías internas

- **Actividad:** Realizar auditorías internas para evaluar el desempeño del SG-SST.
- **Responsable:** Alta dirección y Líder SG-SST.
- **Fecha:** Programar en el segundo trimestre del año.

Gestión de bienestar laboral



- **Actividad:** Implementar programas para reducir el estrés y mejorar el clima organizacional.
- **Responsable:** Departamento de Talento Humano.
- **Fecha:** Permanente, con evaluación semestral.

Tabla 1 Productos y actividades del SG-SST.

Producto	Actividades	Fecha	Responsable
Manual del Sistema de Gestión	<ul style="list-style-type: none">• Actualizar el manual del sistema de gestión.	Del 1 de febrero a 31 de diciembre de 2025	<ul style="list-style-type: none">• Profesional Universitario• Subgerencia• Jurídica.• Secretaría General.
Programa de capacitación y entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Adelantar actividades de capacitación y entrenamiento a los servidores públicos, contratistas, relacionadas con el autocuidado y la autoprotección en las dinámicas presenciales.	Del 1 de febrero a 31 de diciembre de 2025	<ul style="list-style-type: none">• Profesional Universitario• ARL.• Comité de Convivencia Laboral.• Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Determinación de Controles	<ul style="list-style-type: none">• Actualizar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, de acuerdo a las necesidades institucionales.• Identificar los controles de los riesgos valorados y evaluados.• Implementar las actividades de promoción para la mitigación los	Del 1 de febrero a 31 de diciembre de 2025	<ul style="list-style-type: none">• Profesional Universitario• Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.• ARL.



	riesgos priorizados.		
Programa de Vigilancia Epidemiológica : Desordenes Musculo Esqueléticos	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la ejecución del Plan de pausas activas, así como la promoción de actividad física.	Del 1 de febrero a 31 de diciembre de 2025	<ul style="list-style-type: none">• Profesional Universitario• ARL.• Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Programa de Vigilancia Epidemiológica : Psicosocial	<ul style="list-style-type: none">▪ Generar acciones para la apropiación de un ambiente de trabajo y clima organizacional que permitan la prevención del acoso laboral y el manejo del estrés.• Implementar estrategias para la promoción del derecho a la desconexión, manejo de la carga laboral y el cumplimiento de los horarios laborales.	Del 1 de febrero a 31 de diciembre de 2025	<ul style="list-style-type: none">• Profesional Universitario.• ARL.• Comité de Convivencia Laboral.



Protocolo de Bioseguridad	<ul style="list-style-type: none">Continuar con la implementación del protocolo de bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de enfermedades en los empleados y contratistas en las dinámicas presenciales.	Del 1 de febrero a 31 de diciembre de 2025	<ul style="list-style-type: none">Profesional UniversitarioARL
Informes de Auditoria realizadas a Proveedores y Contratistas	<ul style="list-style-type: none">Evaluar el desempeño de los proveedores y contratistas que impacten en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Del 1 de febrero a 31 de diciembre de 2025	<ul style="list-style-type: none">Profesional UniversitarioAsesor Control InternoJurídicaJefe talento humano
Informes de Rendición de Cuentas sobre el SG-SST	<ul style="list-style-type: none">Adelantar los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección a efectos de desarrollar acciones de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Del 1 de marzo a 31 de diciembre de 2025	<ul style="list-style-type: none">Profesional UniversitarioSubgerenciaComité de Convivencia Laboral.Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.Alta dirección.



Matriz de Seguimiento acciones preventivas, correctivas y de mejora	<ul style="list-style-type: none">• Generar y gestionar acciones preventivas, correctivas y de mejora para el control de la incidentes, accidentes y emergencias en las dinámicas presenciales.	Octubre de 2025	<ul style="list-style-type: none">• Profesional Universitario• ARL
--	---	-----------------	---

Reconociendo la naturaleza de los incidentes, accidentes y emergencias en las dinámicas presenciales, la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ establece un procedimiento para el registro, investigación y análisis de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con base en los lineamientos establecidos por la legislación vigente.

Los resultados de las investigaciones permiten a la entidad desarrollar las siguientes acciones:

- Identificar y documentar las deficiencias del SG–SST, lo cual sirve como soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.
- Informar los resultados al COPASST, a los responsables en la asignación de recursos y a los servidores públicos y contratistas involucrados con sus causas y controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en SST y que permita establecer las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

Así mismo, un Programa para la Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias en el cual se implementan y mantienen las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los colaboradores, contratistas, proveedores y



visitantes de la Entidad.

17.4. Seguimiento de auditoría interna

La ESE realizará auditoría interna al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 se debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establece un procedimiento para determinar:

- Las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y conducir auditoría, informando resultados y reteniendo los registros asociados; y
- La determinación de criterios de auditoría, alcance, frecuencia y métodos.
- La selección de auditores y la conducción de las auditorías aseguran la objetividad y la imparcialidad en el proceso de auditoría.

Por otra parte, la Alta dirección revisará de manera anual las gestiones adelantadas por los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicará al COPASST los avances y las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

18. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

Indicador de Cumplimiento: Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Medición: La medición se realiza bajo las siguientes estrategias:

- Estrategia de mitigación y control del contagio en los colaboradores.
- Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad).
- Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia).
- Estrategia para el seguimiento al ausentismo.

También, se han adoptado los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el



Trabajo SG–SST, los cuales están definidos por el Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015 de la siguiente manera: estructura, proceso y los de resultados (cualitativos o cuantitativos según corresponda). Además, se tienen en cuenta los indicadores establecidos en el artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019.

19. CRONOGRAMA 2025

En cumplimiento al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que define las obligaciones de los empleadores en el marco de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y acorde a la demás normativa vigente, y especialmente, en su numeral 7 que indica: “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 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”.

Por lo anterior, la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ha definido un Plan Anual de Trabajo del SG–SST conforme a cada uno de los objetivos específicos contemplados en el numeral 1.1 de este documento. La información adicional que requiere este documento “(...) el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades (...)” se tienen definidos en el documento.

19.1. Cronograma actividades y capacitación seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 2 Matriz de actividades y capacitaciones

ACTIVIDADES	TEMÁTICAS	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
POLÍTICA SST	Sensibilización y divulgación de la política en seguridad y salud en el trabajo y estructura del proceso SST.	Profesional Universitario		10										



ACCIDENTES DE TRABAJO-ENFERMEDAD LABORAL / INCIDENTES LABORALES	Capacitación Reporte de Incidentes de Trabajo y Accidentes de trabajo.	Profesional Universitario			12													
	Prevención de Enfermedades Laborales	Profesional Universitario								12								
ORGANIZACIÓN DEL SGSST	Comunicar Responsabilidades de Decreto 1072/2015 a todos los niveles de la Entidad.	Profesional Universitario			10													
	Capacitación COPASST: Funciones, Responsabilidades y Liderazgo.	Profesional Universitario		20														
	Capacitación CCL: Comunicación Asertiva y Resolución de Conflictos	Profesional Universitario			20													
	Capacitación CCL: Funciones, Responsabilidades y Liderazgo.	Profesional Universitario		20														
	Prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General Integral de Seguridad Social	Profesional Universitario			18													



	Divulgación de los procedimientos, instructivos y Formatos del Sistema SST.	Profesional Universitario								11				
EPP	Capacitación uso y cuidado de EPP.	Profesional Universitario			28					15				
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y TRATAMIENTO DEL RIESGO	Inspecciones de seguridad, orden y limpieza.	Profesional Universitario				19							14	
	Inspecciones de equipos de emergencias.	Profesional Universitario			14		13			16				10
	Tamizaje Cardiovascular y asesoría en Hábitos y Estilos de Vida Saludable	Profesional Universitario			20			15						
	Divulgación de matriz de peligros	Profesional Universitario			21									
ACTIVIDADES	TEMÁTICAS	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PLAN DE PREPARACIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	Divulgación del Plan de Emergencia.	Profesional Universitario									16			
	Capacitación sobre primeros auxilios a brigada de emergencia.	Profesional Universitario						6						
	Capacitación sobre funciones y responsabilidades de la Brigada de	Profesional universitario				11								



INSPECCIONES	Inspecciones de puestos de trabajo con énfasis ergonómico y asesoría en higiene postura	Profesional Universitario			17													
	Inspecciones locativas.	Profesional Universitario				10												
	Inspecciones a botiquines.	Profesional Universitario	16		14			13			16							10
	Inspecciones a extintores.	Profesional Universitario																
	Inspecciones a camillas.	Profesional Universitario																
	Inspecciones a gabinetes contra incendio.	Profesional Universitario																
RIESGO PÚBLICO	Implementación del Programa de Riesgo Público	Profesional Universitario				2												
	Sensibilización en prevención del riesgo público.	Profesional Universitario							2									
SEGURIDAD VIAL	Protocolo para Accidentes de Transito	Profesional Universitario					2											
	Prevención de Accidentes de Tránsito: Peatones, Biciusuarios y Conductores	Profesional Universitario					2											



	Conducción de vehículos livianos segura: Manejo Defensivo	Profesional Universitario				2								
	Prevención Seguridad vial	Profesional Universitario				2								
	Asesoría en implementación estratégica de seguridad.	Profesional Universitario			2	1								
	Plan Estratégico de Seguridad Vial.	Profesional Universitario			2	1								
PREVENCIÓN DME	Capacitación en prevención de desórdenes musculoesqueléticos	Profesional Universitario			24							9		
	Asesorías: Hábitos de vida saludable, ejercicio y actividad física.	Profesional Universitario				16								
	Programa de Actividad Física: Hábitos de vida saludable, ejercicio y actividad física.	Profesional Universitario					16							



	Intervención en Sistema de Vigilancia Epidemiológica DME	Profesional Universitario								18					
	Ejecución del Plan de Pausas Activas de la ESE.	Profesional Universitario		P	E	R	M	A	N	E	N	T	E		
SEMANA DE SST Y BIENESTAR	Riso terapia.	Profesional Universitario											15		
	Charla en Prevención de Riesgo cardiovascular.	Profesional Universitario											15		
	Toma de presión arterial. Donación de sangre.	Enfermero Profesional											16		
	Feria de bienestar	Profesional Universitario											16		
	Pausas activas.	Profesional Universitario											17		
	Zumba terapia.	Profesional Universitario											17		
	Bienestar Emocional	Profesional Universitario											18		
	Torneo relámpago (fútbol, voleibol, caminata).	Profesional Universitario											18		
	Asesoría en nutrición.	Profesional Universitario											19		
	Simulacro de emergencia.	Profesional Universitario											19		



EMERGENCIA SANITARIA	Charla: ¿cómo va COVID-19 en el 2025? Despeje sus dudas	Profesional Universitario – médico general					25												
RIESGO PSICOSOCIAL	Resolución de Conflictos entre compañeros	Profesional Universitario - CCL						16											
	Beneficios de comunicarnos adecuadamente	Profesional Universitario									18								
	Prevención de conductas de acoso laboral ley 1010 de 2006.	Profesional Universitario - Jurídica											12						
	Charla prevención de ansiedad y estrés	Profesional Universitario - Psicólogo														24			
	Técnicas de concentración y productividad - Ejercicios de la memoria, Manejo Eficaz del Tiempo	Profesional Universitario							6										
	Capacitación de charlas en manejo efectivo del tiempo.	Profesional Universitario											15						
	Publicación entorno laboral saludable (prevención de consumo alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas).	Profesional Universitario														3			
PUBLICACIONES	Ejecución del Programa de Entorno Laboral Saludable y Actividad Física	Profesional Universitario			10	7	6	10	8	5	9	7	11	9					



	Publicación Riesgo Respiratorio (como prevenir enfermedades respiratorias y/o Covid-19).	Profesional Universitario							13						
	Publicación autocuidado	Profesional Universitario									5				
ACTIVIDADES	TEMÁTICAS	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (SPA)	Charla para la Prevención y Abuso del Consumo de sustancias Psicoactivas	Profesional Universitario						13							
	Política y Plan de Acción para el Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas SPA. Ley 1566 de 2012 - Resolución 089 de 2020.	Profesional Universitario			21										
MEDICINA DEL TRABAJO	Charla levantamiento de cargas.	Profesional Universitario					15								
	Prevención y Manejo de enfermedades Respiratorias	Profesional Universitario							18						
	Prevención y Manejo de enfermedades Digestivas	Profesional Universitario										7			
	Conoce tu riesgo: Hipertensión arterial	Profesional Universitario				24									



	Taller de cuidado visual	Profesional Universitario										10		
REQUISITOS LEGALES ORGANISMOS SGSST	Incidentes de Trabajo	Profesional Universitario	P	E	R	M	A	N	E	N	T	E		
	Investigación de Accidentes e	Profesional Universitario	P	E	R	M	A	N	E	N	T	E		
	Identificación de peligros, evaluación, valoración, clasificación y control de los riesgos laborales.	Profesional Universitario						16						
	Curso SG-SST 50 horas.	Profesional Universitario				SI ES NE CES ARI O ACT UAL IZA R								

20. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la administración y al comité de gestión y desempeño realizar el respectivo monitoreo de las acciones realizadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

- **Indicador de Cumplimiento:** Este indicador tiene como propósito evaluar de manera mensual la implementación efectiva de las actividades diseñadas en el marco del plan de bienestar, estímulos e incentivos para los trabajadores, asegurando que cumplan con los objetivos establecidos y que aporten al bienestar integral del personal.

$$\text{Porcentaje de Ejecución} = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} \right) * 100$$



21. METODOLOGIA PARA LA APROBACIÓN

La metodología de aprobación de los planes institucionales, según el **Decreto 612 de 2018**, debe articularse al funcionamiento del **Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)**, como instancia clave de dirección estratégica. Este comité tiene la responsabilidad de revisar, validar y aprobar los planes institucionales antes de su implementación, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y la normatividad vigente. A continuación, se detalla una metodología para la aprobación:

Identificación y preparación de los planes institucionales

- Las áreas responsables elaboran los planes institucionales con base en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas definidas.

Revisión preliminar

- Antes de presentar los planes al CIGD, estos son revisados por los equipos técnicos o las instancias internas de cada área para asegurar que cumplen con los requisitos normativos

Socialización con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Las áreas responsables presentan los planes al CIGD mediante sesiones programadas.

Ajustes y retroalimentación

- Si el CIGD encuentra inconsistencias o áreas de mejora, devuelve los planes a las áreas responsables con recomendaciones claras.
- Las áreas responsables realizan los ajustes necesarios y vuelven a presentar los planes.

Aprobación

- Una vez que el CIGD considera que el plan cumple con todos los requisitos, se emite un acta de aprobación formal, que incluye los compromisos adquiridos por las áreas responsables.

Comunicación y oficialización

- Los planes aprobados son comunicados a toda la institución mediante los canales definidos.

Seguimiento y evaluación



- El CIGD programa seguimiento mensual al cumplimiento del plan establecido.

EDWIN GIOVANNI QUINTERO TELLEZ
Gerente Hospital Especial de Cubará

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Lisset Mayerly Sierra Lider de SST	Edwin Giovanni Quintero Téllez Gerente	Comité de gestión y desempeño