

**Diseño de la Fase de Planeación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en
el Trabajo en el Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del
Cerrito – Valle del Cauca**

Juan Carlos Campiño Velásquez

Universidad Católica de Manizales (UCM)
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Investigación II
Diciembre de 2021

Diseño de la Fase de Planeación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del Cerrito – Valle del Cauca

Juan Carlos Campiño Velásquez

Proyecto de desarrollo para optar el título de
Especialista Seguridad y Salud en el Trabajo

Docente: Patricia Andrea Martos

Universidad Católica de Manizales (UCM)
Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Investigación II

Diciembre de 2021

Tabla de Contenido

Resumen.....	4
Antecedentes / Estado del Arte.....	5
Planteamiento del problema.....	8
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos.....	10
Justificación.....	11
Marco Referencial	
Marco Teórico.....	12
Marco Conceptual.....	15
Marco Contextual.....	24
Metodología.....	25
Resultados de Aplicación de Herramienta de evaluación.....	29
Análisis de Resultados.....	32
Conclusiones.....	35
Recomendaciones.....	36
Bibliografía.....	38
Anexos (Herramienta de evaluación de estándares mínimos – Equidad Riesgos Laborales)	

Resumen

El siguiente proyecto de desarrollo presenta la revisión de los estándares mínimos según la Resolución 0312 del 2019 realizada al Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) del Hospital San Rafael - Empresa Social del Estado del Municipio de El Cerrito – Valle del Cauca, el cual identifica las condiciones de cumplimiento y que pretende entregar a la institución en referencia un Plan de implementación y un Manual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del trabajo, [1] y a la vez aportar desde el modelo de la auditoria moderna [3] al desarrollo de planes de acción que impacten en el cumplimiento de los requisitos legales y además permitan fortalecer la cultura de Seguridad en la institución.

La revisión se ha desarrollado con un esquema que cumpla con las condiciones del ciclo PHVA, partiendo de una herramienta como lista de chequeo para la revisión según la normatividad vigente y los requisitos de la organización y del Sistema [4,5], la entrevista al referente del Sistema en el Hospital y la entrevista a los colaboradores para evaluar la implementación, despliegue y desarrollo [5] de la cultura de Seguridad en el personal de planta y contratista.

Antecedentes / Estado del Arte

En el proceso de realización del Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del Cerrito – Valle del Cauca, se hicieron varias revisiones de la literatura actual y se obtuvo información de otros proyectos de condiciones similares o cercanas que aportaron en el desarrollo de este, a continuación, se referencian algunos de los documentos encontrados;

Cahuana-Zavala PM. Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Área Operativa de Casa de Fuerza de un Hospital de la Sierra Central. Lima – Perú. 2018. Objetivo: Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita la identificación de peligros y reducción de los niveles de riesgos del Área Operativa de Casa de Fuerza de un Hospital de la Sierra Central. Metodología: La investigación será de tipo aplicada, estudio es de nivel descriptivo, de diseño no experimental. Conclusiones: Se diseñó la propuesta de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Área Operativa de Casa de Fuerza de un Hospital de la Sierra Central, basándose en el diagnóstico actual según la normativa legal vigente y la norma OHSAS 18001; su implementación adecuada permitirá disminuir los niveles de riesgo a los cuales están expuestos los colaboradores, así como mejorar la gestión documentaria y las condiciones de trabajo. Aporte: permitió identificar herramientas de aplicabilidad al sector salud específicamente, con criterios inclusive de normas internacionales de certificación.

Vásquez-Giraldo AF. Diseño del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo SGSST en la organización San Roble S.A.S. Tuluá. 2017. Objetivo: Diseñar el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo SGSST para la organización SAN

ROBLE S.A.S conforme al Decreto 1072 de 2015. Metodología: investigación descriptiva, de método deductivo, mediante la ejecución de un proceso lógico y por etapas, establecidas por la normatividad actual. Conclusiones: se evidenció la falta de gestión en el tema, factor que obedece a que la organización no cuenta con un área o departamento de gestión del talento humano ni de seguridad y salud en el trabajo, La organización no contaba con ningún tipo de guía documental ni gestión de archivo mediante el cual se pudieran definir las codificaciones, elaborar procedimientos, verificar el tiempo de retención y asignar responsables de los mismos, se establecieron indicadores de gestión que pudieran evaluar la estructura del sistema, se define un plan de implementación para la puesta en marcha del diseño del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, con el fin de dar integro cumplimiento a la normatividad vigente y obtener las ventajas de la ejecución Aporte: considerando que el trabajo es realizado en una empresa del departamento, permitió identificar elementos similares a nuestro trabajo en los cuales se encuentran vacíos considerables en los procesos de diseño de Sistemas y el respectivo déficit en la implementación del mismo.

Cardona-Balvin AI, Vivas CP, Forero-Peña ML. **Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST para la empresa su seguro al instante. Bogotá. 2020.** Objetivo: Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Su Seguro al Instante, para dar cumplimiento a los parámetros actuales exigidos por el decreto 1072 de 2015 y la resolución 312 de 2019. Metodología: enfoque de investigación mixta descriptiva. Conclusiones: la empresa está en estado crítico en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, el diagnóstico fue basado en el Decreto 1072 de 2015 y este evidencio que la empresa no cumplía con ninguno de los estándares y su porcentaje de implementación fue 0%, se identificó y permitió evaluar los riesgos de cada

puesto de trabajo, se diseña el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa. Aporte: Similar al trabajo previo, se encuentran conceptos sobre el inicio del diseño del Sistema en una empresa constituida que no cuenta con los elementos de cumplimiento legales y se establece las características metodológicas para su desarrollo.

Se hizo revisión de contenidos que presentaran los conceptos a desarrollar en el proceso de evaluación de los estándares mínimos como guía para el proyecto en ejecución: [9]

- Presentación Estándares Mínimos Res 0312 de 2019 V2 mod. ARL SURA.
- ABECE-Resolucion-0312-de-2019-26-03-19. Colmena ARL.
- Preguntas y respuestas de la Resolución 0312 del 2019 Equidad riesgos laborales.

Planteamiento del problema

La revisión realizada al Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la institución permitió identificar algunos elementos que hacen imperiosa la necesidad de realizar una evaluación sistemática y fundamentada desde la normatividad vigente en un proceso de revisión de los estándares mínimos.

A través de la observación directa de las actividades del personal asistencial y administrativo, quedó en evidencia el escaso conocimiento de la política y de las estrategias generadas desde el comité y desde el referente del programa; no se pudo identificar dentro del proceso de inducción y reinducción el enfoque en la Seguridad de trabajador en la institución, ni las estrategias que se utilizan para hacer un seguimiento al despliegue de este en la organización.

En la realización del proyecto de desarrollo, se presentaron cambios del personal y se prescindió de la persona encargada del sistema hasta que la entidad presupuestalmente pueda retomar la contratación, elemento este que dificultó el acceso a información adicional sobre elementos de ausentismo o accidentalidad en la institución.

Desde el inicio de la pandemia por Covid-19, la mayoría de las actividades se enfocaron en la prevención del contagio por parte del personal y en gran forma se le ha limitado la importancia a otras actividades prioritarias que pueden generar impacto en la salud de los trabajadores.

El proceso de diseño permitirá identificar esos elementos en los cuales se presentan debilidades y amenazas para la empresa, y con la búsqueda de la mejora establecer las bases para el desarrollo progresivo de nuevas estrategias en el Sistema y transformarlas en

oportunidades y fortalezas, se evite el incumplimiento legal y a la vez permita en los trabajadores la interiorización del concepto de prevención y control de riesgos.

El desarrollo de este trabajo incluye a todo el personal de planta y bajo la modalidad de contratos por prestación de servicios de las áreas administrativas y asistenciales de la Empresa Social del Estado.

En relación a lo evidenciado anteriormente debemos determinar si ¿Tiene el hospital San Rafael Empresa Social del Estado del Municipio de El Cerrito, Valle del Cauca, un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo adecuadamente desarrollado?

Objetivos general

Diseñar la fase del Planeación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del Cerrito – Valle del Cauca de acuerdo con la resolución 0312 de 2019.

Objetivos específicos

1. Evaluar el grado de avance del SG-SST del Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado, con base en la Resolución 0312 de 2019
2. Establecer las elementos normativos y metodológicos requeridos para la realización del Manual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del trabajo en el Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado.

Justificación

El proyecto de desarrollo está encaminado a entregar a la institución una herramienta sólida que permita en el corto plazo identificar los elementos asociados al cumplimiento de los requisitos legales e institucionales, en el mediano plazo fortalecer el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del trabajo, formar en los colaboradores la necesidad de reconocer lo que el Sistema les ofrece y como puede influir este en el desarrollo de las actividades que realizan en el día a día dentro de su desempeño en las áreas administrativas y/o asistenciales de la ESE y en el largo plazo permitir a través de la evaluación periódica una mejora continua del Sistema en el Hospital.

El proyecto se derivó de un diagnóstico inicial y que podríamos definir como aun superficial, desde la observación directa, en el que se ha hecho evidente la necesidad de retomar los elementos del Sistema y desplegarlo a los colaboradores.

A la alta dirección entregarle un plan de implementación sobre la planeación del SG-SST del Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado y las bases para el desarrollo del manual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del trabajo, así como acciones de mejora que puedan identificarse en este desarrollo y le generen valor a la institución.

Ofrecer al personal de planta y de contratación por prestación de servicios que se ha visto impactado por las actuales condiciones de la pandemia del Covid-19 y que ha debido duplicar sus funciones, aumentar las horas de disponibilidad y convivir con las restricciones y circunstancias que esta nos ha generado, acciones específicas para la aplicabilidad del Sistema y su desarrollo en la entidad.

Marco Teórico

En nuestro país, El concepto de Salud Ocupacional demoró en conceptualizarse [7], pero desde mediados del siglo pasado se viene trabajando en elementos cercanos que buscaban su implementación. Desde mediados de los años 50, el Ministerio de Salud desarrollo un plan de Salud Ocupacional, para capacitar profesionales, tanto médicos como ingenieros, quienes conformaron una sección complementaria de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

A continuación, se hará una reseña histórica de como la Salud Ocupacional y más tarde la Seguridad y Salud en el Trabajo se han establecido en nuestro país (Tabla No. 1):

AÑO	HITO
1915	Ley 57 “ley Uribe” primera ley relacionada con el tema de la salud ocupacional en Colombia
1918	Ley 46. Medidas de higiene y sanidad para empleados y trabajadores.
1921	Ley 37. Se establece seguro de vida colectivo para trabajadores.
1934	Ley 10. Se reglamenta la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral.
1938	Ley 96. Creación del Ministerio de la Protección Social.
1939	Ley 44. Creación del seguro obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo
1944	Decreto 2350. Fundamentos del código sustantivo de trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.
1945	Ley 6. Ley general del trabajo, se cimentan las bases de la SO en Colombia.

1946	Ley 90. Se crea el ISS con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos.
1948	Acto legislativo No. 77. Se crea la oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial.
1949	Decreto 3767. Se establecen políticas de Seguridad Industrial e Higiene para los trabajadores
1979	Ley 9. Art. 81. La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país. Resolución 2400. Se crea el instituto de seguridad industrial.
1984	Decreto 614. Se crean las bases para la organización de la salud ocupacional.
1986	Resolución 2013. Creación y funcionamiento de los COPASO.
1989	Resolución 1016. Se establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.
1993	Ley 100. Se crea el Sistema de Seguridad Social Integral
1994	Decreto ley 1295. Organización y administración del SG de riesgos profesionales.
1996	Decreto 1530. Se establece la investigación de AT y EP con muerte del trabajador
2000	Ley 879. De flexibilización laboral. Permitted contratación a través de cooperativas de trabajo.
2002	Ley 776. Se dictan normas de organización, administración y prestación del Sistema General de riesgos profesionales.
2006	Ley 1010. Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

2007	<p>Resolución 1404. Reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo.</p> <p>Resolución 2346. Regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.</p>
2008	Decreto 2646. Se establecen disposiciones y responsabilidades para el control de factores de riesgo psicosocial.
2009	<p>Decreto 2566. Actualización de la lista de enfermedades profesionales.</p> <p>Resolución 1918. Modifica los artículos 11 y 17 de la Res 2346 de 2007</p>
2010	Espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa.
2012	<p>Resolución 1409. Reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en altura.</p> <p>Ley 1562. Modifica el sistema de riesgos laborales.</p> <p>Resolución 4502. Reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de SO.</p>
2014	<p>Decreto 1443. Disposiciones para la implementación del SG-SST</p> <p>Resolución 3368 Modifica el reglamento para a protección contra caídas de trabajo en alturas.</p>
2015	Decreto 1072. Implementación del SG-SST
2019	Resolución 0312. Establece los estándares mínimos que debe cumplir el SG-SST.

Marco Conceptual

Definición de términos a utilizar [9]:

- Seguridad Y Salud En El Trabajo (SST): Es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual 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 la salud en los espacios laborales.
- 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.
- Acto Inseguro: Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo.

- Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- Comité paritario: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa
- Condiciones de Salud: Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.
- Condiciones de trabajo: Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.
- 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.
- Enfermedad Laboral: Se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el gobierno nacional.
- CICLO PHVA: Herramienta que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que se constituye en 4 fases a seguir:
 - Planificar: En esta etapa se definen los objetivos y cómo lograrlos, esto de acuerdo a políticas organizacionales y necesidades de los clientes. Puede ser de gran utilidad realizar grupos de trabajo, escuchar opiniones de los trabajadores y utilizar herramientas de planificación como por ejemplo: 5W2H en la cual se

responden 7 preguntas claves cuyas palabras en inglés inician con W y H :
¿Qué (What), ¿Por qué (Why), ¿Cuándo (When) ¿Dónde (Where) ¿Quién (Who), ¿Cómo (How) y ¿Cuánto (How much). Hay que recordar que esta etapa es muy importante y es la que permite el desarrollo de las otras, lo que indica que si no planeamos bien los resultados en las otras 3 etapas no serán confiables.

- Hacer: Es ejecutar lo planeado, en esta etapa es recomendable hacer pruebas pilotos antes de implantar los procesos definidos. En su desarrollo se puede evidenciar los problemas que se tienen en la implementación, se identifican las oportunidades de mejora y su implementación.
 - Verificar: En esta etapa comprobamos que se hayan ejecutado los objetivos previstos mediante el seguimiento y medición de los procesos, confirmando que estos estén acordes con las políticas y a toda la planeación inicial.
 - Actuar: Mediante este paso se realizan las acciones para el mejoramiento del desempeño de los procesos, se corrigen las desviaciones, se estandarizan los cambios, se realiza la formación y capacitación requerida y se define como monitorearlo
- Mejoramiento Continuo. Acción permanente realizada para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos y optimizar el desempeño.
 - Auditoría: proceso sistemático, independiente y documentado, para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría.
 - Riesgo: efecto de la incertidumbre sobre los objetivos.

Normatividad aplicable (Tabla No. 2): [9]

Norma	Alcance
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 2346 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de estas.
Resolución 0652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1610 de 2013	Regula aspectos sobre las inspecciones del trabajo e imposición de sanciones por el incumplimiento del SGSST
Decreto 1443 de 2014	Expide las disposiciones para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (compilado en el decreto 1072 de 2015).
Decreto 472 de 2015	Define las multas y sanciones por el NO cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (compilado en el decreto 1072 de 2015).

<p>Decreto número 1072 de 2015:</p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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 la salud en el trabajo.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.</p> <p>PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en</p>
-------------------------------------	--

la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
7. La gestión del cambio;
8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;

	<p>9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;</p> <p>10. La supervisión y medición de los resultados;</p> <p>11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;</p> <p>12. El desarrollo del proceso de auditoría; y</p> <p>13. La evaluación por parte de la alta dirección.</p> <p>Artículo 22. Acreditación en SST. El certificado de acreditación en seguridad y salud en el trabajo es el reconocimiento oficial que realiza el Ministerio del Trabajo a las empresas, entidades, empleadores y contratantes con excelente calificación en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST, que aportan valor agregado, ejecutan de manera permanente actividades adicionales a las establecidas en la normativa de riesgos laborales, que impactan positivamente en la salud y bienestar de los trabajadores, estudiantes y contratistas.</p> <p>Las entidades, empresas y empleadores que deseen acreditarse en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo deberán:</p>
--	--

1. Tener dos (2) o más planes anuales del Sistema de Gestión de SST, con cumplimiento del cien por ciento (100%) en los Estándares Mínimos de SST.
2. Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST, con más de dos (2) años de funcionamiento e implementación.
3. Presentar bajos indicadores de frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia respecto de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral por causa médica conforme se establecen en la presente Resolución, comparados con dos (2) años anteriores a la presentación de la solicitud del certificado de acreditación.
4. Allegar los programas, planes y proyectos que aportan valor agregado o superior al cumplimiento normativo, los cuales deben ser ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años.

Aprobar la visita de verificación que realizará personal con licencia en SST vigente y certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en SST, designado por el Ministerio del Trabajo o la visita de la administradora de riesgos laborales ARL.

Resolución 0312 del año 2019:	por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST.
Circular 063 de 2020	Establece los lineamientos para la realización del curso de actualización de 20 horas del SGSST cada 3 años. Como requisito para la actualización del curso de 50 horas del SGSST.

Marco contextual

La Empresa Social del Estado, Hospital San Rafael del Municipio de El Cerrito, departamento del Valle del Cauca, fue creado conforme al Acuerdo 013 de junio de 1994 del Honorable Concejo Municipal, como una entidad con categoría especial de entidad pública, descentralizada, del orden municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo III, Artículo 194, 195 y 196 de la Ley 100 del 23 de diciembre de 1.993.

La misión institucional establece la prestación de servicios de salud del primer nivel de complejidad, como servicio público a cargo del estado o como parte del servicio público de seguridad social. Sus áreas y unidades funcionales responden a las necesidades actuales de servicio, con actividades tanto de promoción, prevención tratamiento y rehabilitación.

Tiene establecido desde sus objetivos institucionales, el desarrollo integral del talento humano como pilar para la ejecución de la política de Seguridad y Salud en el trabajo que determina la implementación y mejora continua del SG-SST que promueva y mantenga el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores; ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados, así como la gestión de los peligros identificados.

Metodología

Se realiza a través de una evaluación de los estándares mínimos identificados en la Resolución 0312 de 2019 [9], que pretende desde el uso de herramientas ya probadas y bajo la metodología del ciclo PHVA (planear-hacer-verificar-actuar), identificar el diseño e implementación de la fase de planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el Hospital San Rafael ESE de El Cerrito Valle del Cauca, que incluye:

1. Tipo de estudio: Observacional. [2]

Se realiza a través de observación directa, entrevistas, verificación de documentos institucionales y de la normatividad aplicable.

2. Instrumentos:

Listas de chequeo [3]

Herramienta de evaluación preestablecido (se toma documento Excel de Equidad) – Anexo.
(Tabla No. 3)

Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST
Asignación de responsabilidades en SST
Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral
Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial
Conformación y funcionamiento del COPASST
Capacitación de los integrantes del COPASST

Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral
Programa de capacitación anual
Inducción y reinducción en SST
Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
Objetivos de SST
Evaluación Inicial del Sistema de Gestión
Plan Anual de Trabajo
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST
Rendición de cuentas
Matriz legal
Mecanismos de comunicación
Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios
Evaluación y selección de proveedores y contratistas
Gestión del cambio
Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores
Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud
Perfiles de cargos
Evaluaciones médicas ocupacionales
Custodia de las historias clínicas
Restricciones y recomendaciones médico laborales
Estilos de vida y entorno saludable
Servicios de higiene

Manejo de Residuos
Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales
Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
Frecuencia de accidentalidad
Severidad de accidentalidad
Proporción de accidentes de trabajo mortales
Prevalencia de la enfermedad laboral.
Incidencia de la enfermedad laboral
Ausentismo por causa médica
Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa
Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.
Mediciones ambientales
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados
Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores
Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo
Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos
Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas
Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Auditoría anual
Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión
Planificación de la auditoría con el COPASST
Acciones preventivas y/o correctivas
Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección
Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
Plan de mejoramiento

3. Análisis de datos a través de hallazgos por aplicación de herramienta.

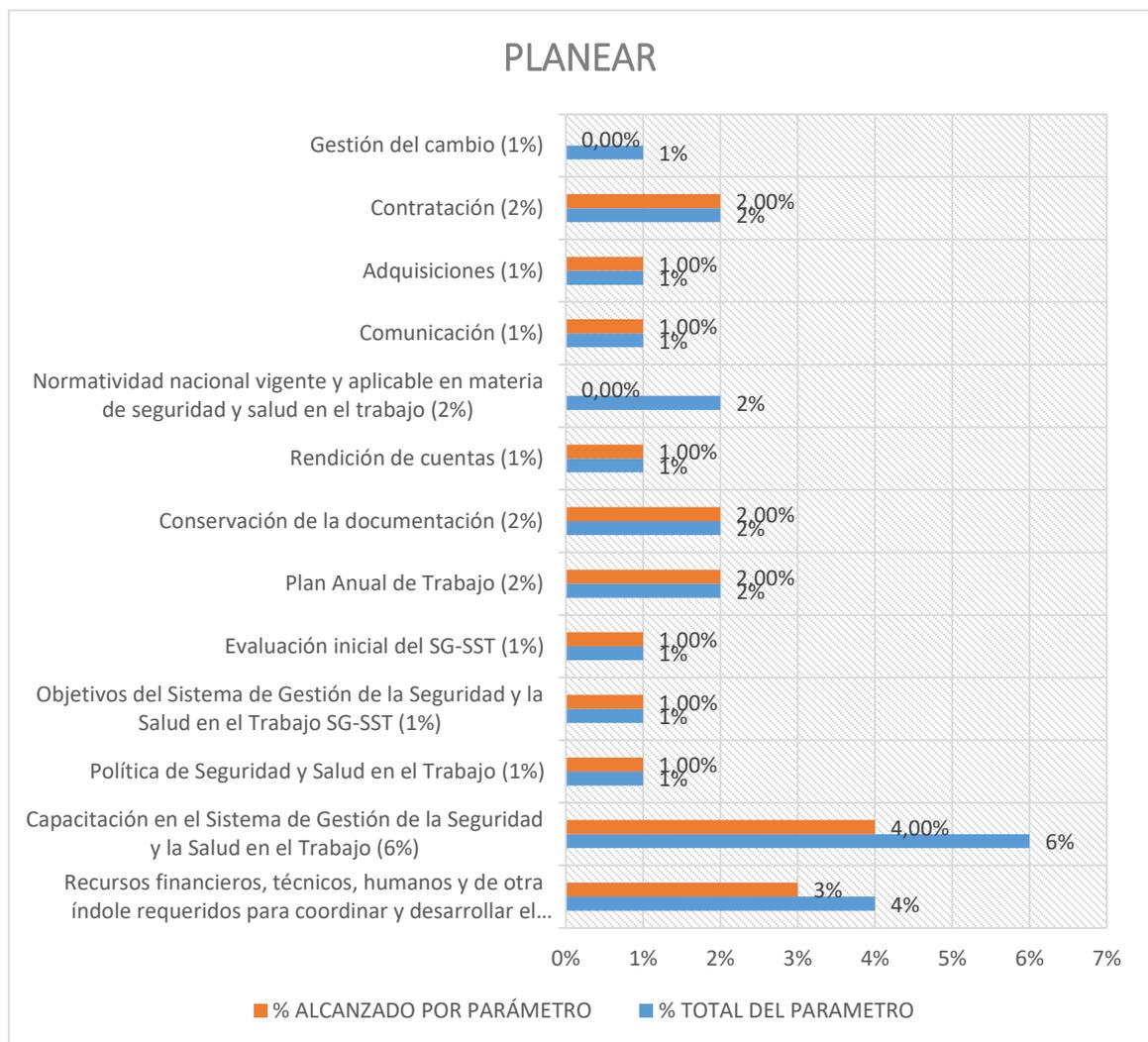
4. Informe:

- Plan de implementación de la Planeación SG-SST del Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado.
- Elementos Normativos y metodológicos para la elaboración del Manual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del trabajo en el Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado.

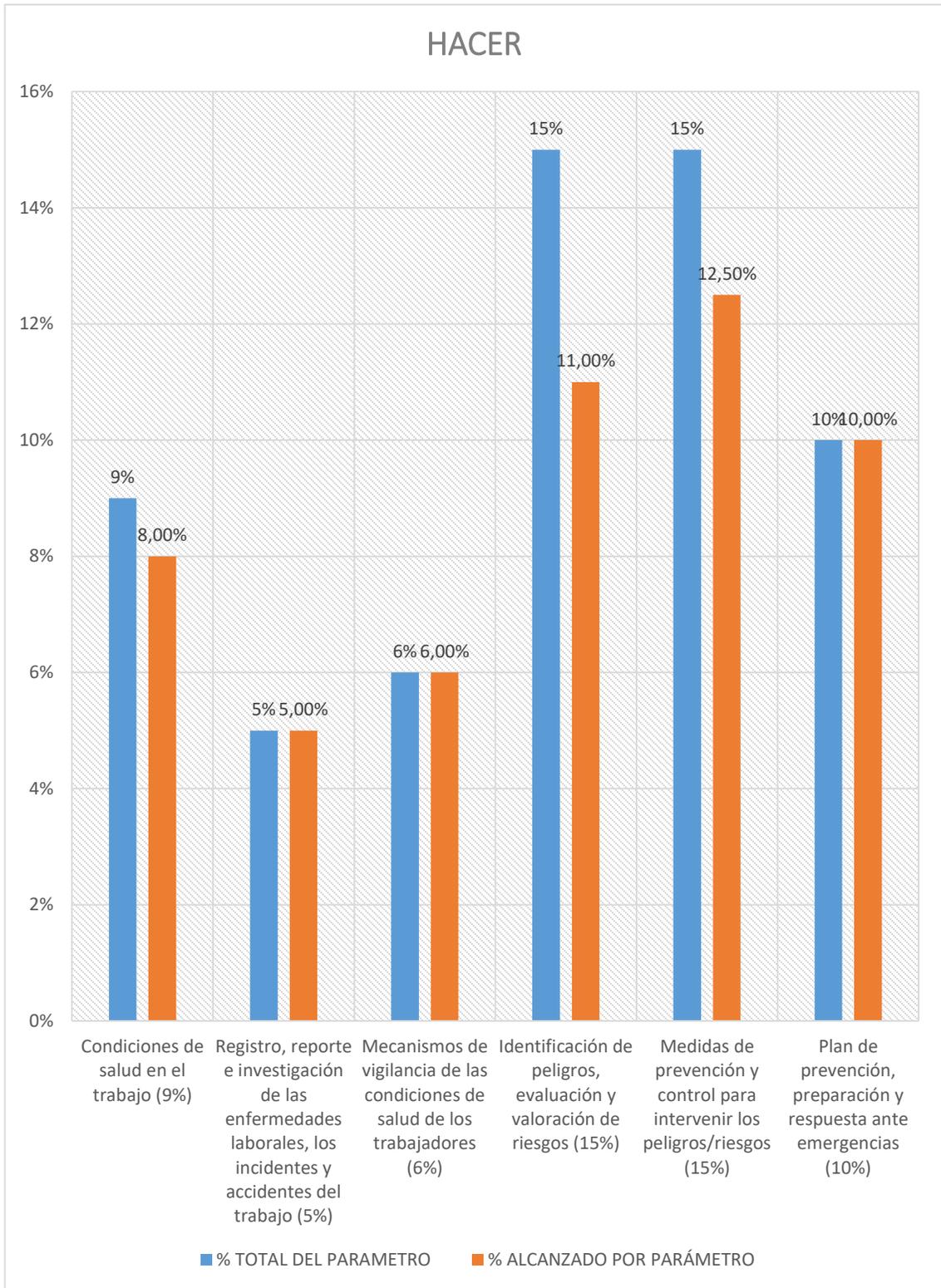
Resultados de Aplicación de Herramienta de evaluación

Al realizar la aplicación de la herramienta para evaluación de requisitos mínimos se obtuvo por cada rango del ciclo PHVA la siguiente información (los gráficos se generan automáticamente al aplicar herramienta)

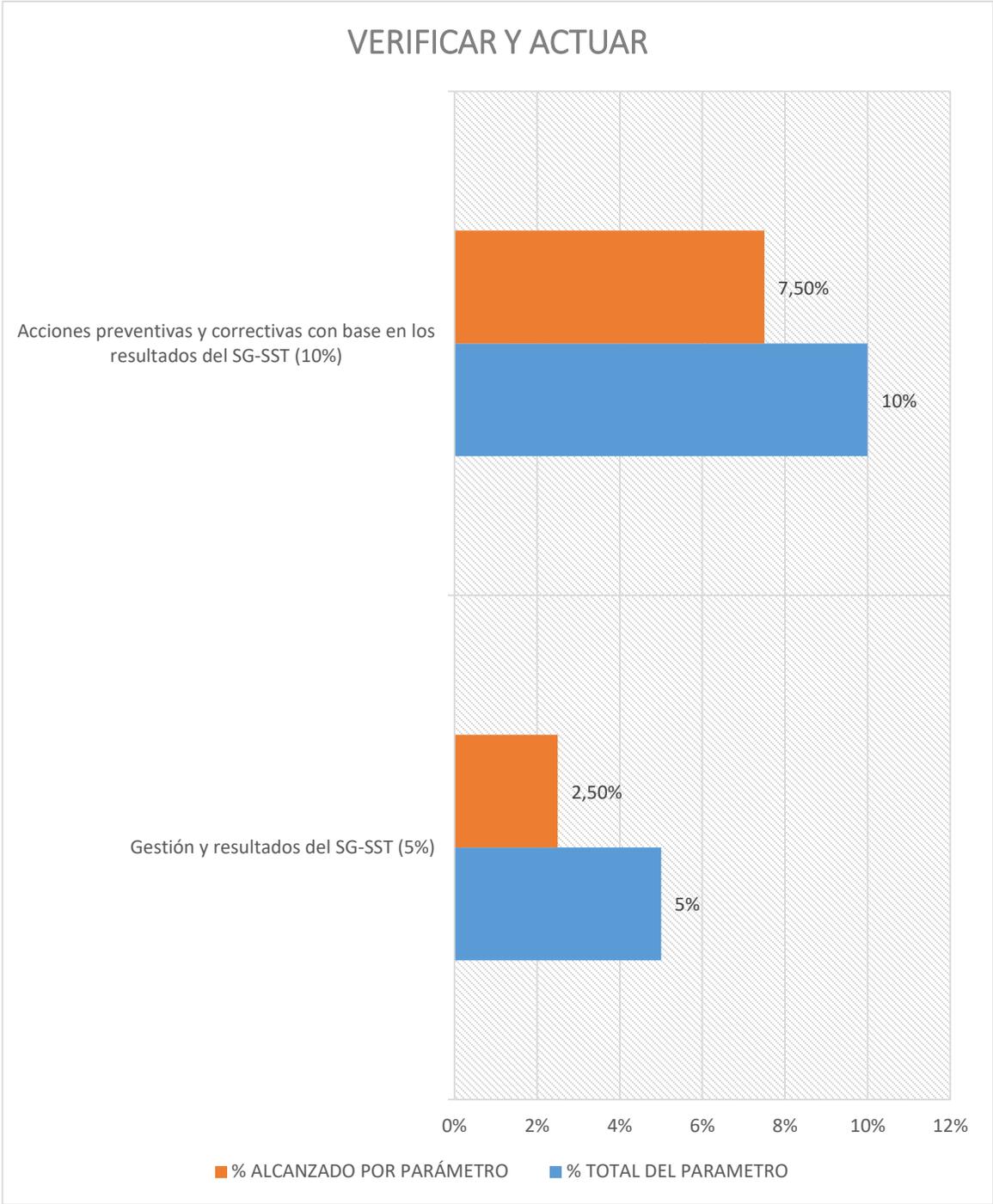
Planear (Grafico No. 1)



Hacer (Grafico No. 2)



Verificar/ Actuar (Grafico No. 3)



Análisis de Resultados

Los hallazgos identificados en la aplicación de la herramienta en la institución nos permiten realizar el siguiente análisis:

En la fase de Planeación (P) (Tabla No 4)

No se evidencian registros de capacitación de los integrantes actuales del comité
No se evidencia la confirmación ni funcionamiento del comité de convivencia laboral
No se evidencian actividades de inducción y reinducción en la institución.
Se evidencia que actualmente no hay contrato donde se asignan las responsabilidades del SG-SST del hospital, aunque según tipo de vinculación si se especifican las responsabilidades según el rol que desempeña cada funcionario y/o contratista en la institución.
La institución no cuenta con una matriz legal actualizada, tiene elementos ya no aplicables.
No se evidencia en la institución documento que establezca el impacto del el SGSST de cambios internos y externos

La institución NO tiene definida adecuadamente su planeación del SG-SST, encontrándose deficiencias desde la responsabilidad de la alta dirección con la consecuente limitación en el despliegue de la política y los componentes del SG-SST.

No hay un proceso definido y estructurado para el diseño del SG-SST en la institución los que se evidencia en la dificultad para el acceso a la información, sumado a la alta rotación

del personal bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios en el cargo de responsable del Sistema.

En la fase de ejecución (H): (Tabla No 5)

La institución estaba en proceso de realización de los programas de vigilancia y promoción y prevención, pero actualmente no hay responsable del SG-SST que apoye estas actividades con Talento Humano
No hay actualización del reporte de Accidentes e Incidentes y los respectivos reportes y la información de soporte de los accidentes por parte de las EPS y ARL.
La institución no evidencia la actualización ni la medición oportuna de los indicadores del SGSST
No se evidencian mediciones ambientales recientes.
No se identifican documentos donde se pueda constatar el cumplimiento de las responsabilidades de todo el personal en la prevención y control de los Peligros y/o Riesgos a los cuales están expuestos en el desarrollo de sus actividades y funciones.

Debido a las fallas en la fase de planeación, no hay un proceso estructurado para la implementación del SG-SST, no se tiene un cronograma ni un plan establecido para la ejecución del SG-SST a corto plazo.

En la fase de verificación (V): (Tabla No 6)

Se evidencia la Ficha Técnica de Indicadores del SGSST que se encuentra en el Manual del SGSST, en él se identifica el tipo de Indicador, objetivo, identificación, formula,
--

fuelle del dato, responsable, frecuencia y meta; pero el documento se encuentra desactualizado y las mediciones no se están realizando actualmente.
No se evidencian soportes de la revisión por la dirección de la auditoría realizada al SGSST
No se evidencian soportes de la revisión por la dirección de la auditoría realizada al SGSST y la participación de COPASST en su desarrollo

Esta fase no se encuentra en desarrollo en la institución.

En la fase de mejora (A): (Tabla No 7)

Se evidencia la definición de actividades desarrolladas por la profesional del SGSST de las acciones preventivas, Correctivas y de Mejora que se establecieron para la vigencia 2021, pero no hay seguimiento, no hay responsable actual del SGSST.
No hay soportes de la realización de acciones de mejora derivadas de la revisión por la dirección

Esta fase no se encuentra en desarrollo en la institución.

Conclusiones

El Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del Cerrito, no cuenta actualmente con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo actualizado y coherente con la normatividad vigente.

El Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del Cerrito, no tiene estructuradas las responsabilidades en el SG-SST en el área de talento humano, ni cuenta actualmente con responsable del Sistema.

El Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del Cerrito, no cuenta con una matriz actualizada la matriz de riesgos y peligros, ni un análisis de los puestos de trabajo.

El Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del Cerrito no tiene un Manual de Seguridad y Salud en el trabajo que entregué las herramientas necesarias para el desarrollo de programas asociados a la Seguridad de sus trabajadores ni de elementos para un adecuado seguimiento por la dirección.

El Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del Cerrito no cuenta con una priorización en el área de capacitación sobre conceptos normativos y de aplicabilidad del SG-SST.

El proyecto de desarrollo, permite generar un impacto en la institución, ya que el diseño y posterior implementación del SG-SST generará lugares de trabajo seguros, cómodos, que le den al trabajador ambientes a gusto y con control de riesgos y peligros de tal forma que su trabajo sea adecuado y se pueda reflejar en la productividad y desarrollo de una cultura organizacional.

Recomendaciones

El Hospital San Rafael, Empresa Social del Estado del Municipio del Cerrito, debe realizar en un tiempo no superior a 6 meses en la vigencia actual la implementación del SG-SST, con el propósito de no incurrir en incumplimiento de condiciones derivadas de la normatividad vigente y aplicable al sector.

Actualizar la matriz de riesgos y peligros realizando dos revisiones anuales y cuando se presenten cambios normativos aplicables al Sistema, considerando que no hay una adecuada jerarquización de la misma ni se encuentra ajustada para el personal actual que tiene la institución.

Fortalecer el Plan de Capacitación institucional con elementos del SG-SST, en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios y sea extensivo a todos los niveles de la organización, permitiendo a los trabajadores conocer sobre el proceso y entregando las herramientas para su implementación y participación.

Fortalecer la responsabilidad de la alta dirección (Gerencia, Subgerencia Administrativa y Talento Humano) en las fases del ciclo PHVA relacionadas con el SG-SST, y el desarrollo de los componentes de:

- Higiene y seguridad industrial para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que puedan alterar la salud de los trabajadores.
- Medicina preventiva y del trabajo: enfocado en la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud. Son además actividades destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acorde con condiciones del lugar.
- Funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASST). Para garantizar la promoción y la vigilancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral: para crear mejores condiciones laborales para sus empleados, en busca de la promoción de una sana convivencia laboral.
- Implementación de la Brigada de Emergencias: con trabajadores entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia en la institución.

Asignar un responsable del SG-SST que sea Profesional en SST o un profesional con postgrado en SST con licencia y con el curso de 50 horas establecido en la norma, proceso que debe hacerse en forma prioritaria dadas los hallazgos derivados de la aplicación de herramienta de evaluación.

Bibliografía

1. Torres MA, Guataqui CS & Niño YF. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Bogotá: Legis, Ed. Primera Edición; 2018.
2. Hernández SR, Fernández CC, Baptista LP. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana; 2004.
3. Organización Internacional de Normalización. ISO 9000:2015. Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario (2015).
4. Organización Internacional de Normalización. ISO 19011:2018. Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión. Tercera edición 2018-07. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:19011:ed-3:v1:es>
5. Organización Internacional de Normalización. ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
6. Guía para escribir un protocolo de Investigación, programa de subvenciones para la investigación. Organización Panamericana de la Salud.
7. Sánchez S. La Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. Abril 29, 2021. Disponible en <https://elmundodelsgsst.com/la-historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia/>
8. Guía: Citas y referencias en Vancouver. Universidad de La Salle. Recursos bibliográficos Dirección de Bibliotecas. 2021. Disponible en https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=recursos_bibliograficos

9. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>