



**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
MEJORAMIENTO CONTINUO DEL SG-SST EN EL  
HOSPITAL DEPARTAMENTAL CENTENARIO DE  
SEVILLA-VALLE.**

CAROLINA HURTADO LONDOÑO  
MÓNICA MARÍA ARÁNZAZU CAMARGO  
HERNÁN AUGUSTO MARTÍNEZ CASTRO



**Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales**

VIGILADO Mineducación

*Obra de Iglesia  
de la Congregación*



*Hermanas de la Caridad  
Dominicas de La Presentación  
de la Santísima Virgen*

MEJORAMIENTO CONTINUO DEL SG-SST EN EL HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
CENTENARIO DE SEVILLA-VALLE.

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en  
el Trabajo

Asesora:

VIVIANA RACERO LÓPEZ<sup>1</sup>

Autores:

CAROLINA HURTADO LONDOÑO  
MÓNICA MARÍA ARANZAZU CAMARGO  
HERNÁN AUGUSTO MARTÍNEZ CASTRO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
MANIZALES, CALDAS

2023

1. <https://orcid.org/0000-0001-7779-2585>

# Tabla de contenido

<b>RESUMEN</b> .....	6
<b>ABSTRACT</b> .....	6
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	8
<b>1.1. Eje de Investigación</b> .....	8
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	9
<b>2.1. Objetivo general</b> .....	9
<b>2.2. Objetivos Específicos</b> .....	9
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	9
<b>3.1. Alcance</b> .....	9
<b>4. MARCO REFERENCIAL</b> .....	10
<b>4.1. Antecedentes</b> .....	10
<b>4.2. Marco Teórico</b> .....	11
<b>4.2.1. Trabajo decente</b> .....	11
<b>4.2.2. Dignidad humana</b> .....	12
<b>4.2.3. Bienestar y condiciones laborales en el sector salud</b> .....	12
<b>4.3. Marco Conceptual</b> .....	14
<b>4.3.1. Sistema De Gestión Y Seguridad Y Salud En El Trabajo</b> .....	14
<b>4.3.2. Identificación de peligros en el sector salud</b> .....	15
<b>4.3.3. Definiciones generales</b> .....	15
<b>4.4. MARCO LEGAL</b> .....	19
<b>4.4.1. Normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia</b> .....	19

<b>4.5. MARCO CONTEXTUAL</b> .....	21
<b>5. METODOLOGIA</b> .....	24
<b>5.1. Enfoque de la Investigación</b> .....	24
<b>5.2. Tipo de Estudio y diseño de la investigación</b> .....	24
<b>5.3. Población</b> .....	24
<b>5.4. Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información para el desarrollo de esta Investigación</b> .....	24
<b>6. RESULTADOS</b> .....	25
<b>6.1. Resultados Revisión Estándares Mínimos</b> .....	25
<b>6.2. Métodos de evaluación de resultados</b> .....	25
<b>6.3. Resultados de la implementación de los métodos</b> .....	26
<b>6.4. Resultados de la revisión por la Dirección</b> .....	29
<b>6.5. Compilación de resultados y propuesta del modelo</b> .....	31
<b>7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	34
<b>8. RECOMENDACIONES</b> .....	36
<b>9. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	38
Figura 1. Revisión estándares mínimos .....	25
Figura 2. Riesgo psicosocial .....	26
Figura 3. Conocimiento políticas SST .....	26
Figura 4. Reconocimiento EPP .....	26
Figura 5. Existencia de políticas .....	26
Figura 6. Accidentes laborales .....	27
Figura 7. Importancia de las seguridad .....	27
Figura 8. Capacitaciones sobre SST .....	27
Figura 9. Conocimiento de riesgos .....	27

Figura 10. Percepción del riesgo.....	28
Figura 11. Imagen de identificación .....	28
Figura 12. Diagrama general del proceso de revisión.....	32
Figura 13. Diagrama modelo detallado del proceso de revisión.....	33

ANEXO 1. INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA TRABAJADORES

ANEXO 2. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

ANEXO 3. MODELO DETALLADO REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

## **RESUMEN**

El objetivo general de este proyecto de grado es el de diseñar un modelo para la gestión de estrategias que aporten al mejoramiento continuo orientado a la optimización de procesos en el cumplimiento del SG-SST en el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle.

El cumplimiento del SG-SST, de acuerdo a los resultados obtenidos por medio de la aplicación de los Estándares Mínimos, según la resolución 0312 de 2019, es del 99%. Sin embargo, se identificaron algunas áreas de mejora, como la falta de rendición de cuentas sobre el desempeño y el incumplimiento en la implementación de talleres de ergonomía. Para llevar a cabo la evaluación se realizaron encuestas a 20 funcionarios aleatorios y se pudo realizar una revisión por la alta dirección, siguiendo los parámetros de la norma ISO 45001 y el decreto 1072 del 2015.

Palabras clave: SG-SST, mejoramiento continuo, Estándares Mínimos, norma ISO 45001, decreto 1072 del 2015.

## **ABSTRACT**

The general objective of this degree project is to design a model for the management of strategies that contribute to continuous improvement aimed at optimizing processes in compliance with the SG-SST at the Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle.

The compliance of the SG-SST, according to the results obtained through the application of the Minimum Standards, according to Resolution 0312 of 2019, is 99%. However, some areas for improvement were identified, such as the lack of accountability for performance and non-compliance in the implementation of ergonomics workshops. To carry out the evaluation, surveys were conducted with 20 random employees and a review by top management was carried out, following the parameters of ISO 45001 and decree 1072 of 2015.

Keywords: SG-SST, continuous improvement, Minimum Standards, ISO 45001 standard, decree 1072 of 2015.

## INTRODUCCIÓN

El SG-SST es un instrumento fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en cualquier organización. En este sentido, el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle, Colombia, busca mejorar continuamente su SG-SST con el objetivo de optimizar sus procesos y garantizar el bienestar de sus trabajadores.

Este proyecto de grado tiene como objetivo diseñar un modelo para la gestión de estrategias que aporten al mejoramiento continuo orientado a la optimización de procesos en el cumplimiento del SG-SST en el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle.

El proyecto se desarrollará en varias etapas. En primer lugar, se llevará a cabo un diagnóstico exhaustivo del SG-SST en el Hospital Departamental Centenario. Esto implicará la revisión de la documentación existente, la realización encuestas a los trabajadores, y la evaluación de los procesos y prácticas actuales relacionadas con la seguridad y salud en el campo del trabajo.

Con base en los resultados obtenidos, se identificarán los Estándares Mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 que sean aplicables al hospital. Estos estándares serán utilizados como referencia para evaluar el nivel de cumplimiento y pertinencia del SG-SST en cada una de las áreas y departamentos del hospital.

Se establecerán indicadores de estructura, proceso y resultado para medir y monitorear el desempeño del SG-SST. Estos indicadores permitirán identificar áreas de mejora y establecer metas concretas para el período del proyecto.

Con base en el diagnóstico y la evaluación realizada, se formulará una propuesta de mejoramiento continuo del SG-SST en el hospital. Esta propuesta incluirá acciones y estrategias específicas para abordar las deficiencias identificadas y promover prácticas seguras y saludables en el entorno laboral.

Además, se diseñará un modelo para la gestión de estrategias orientadas al mejoramiento continuo del SG-SST. Este modelo proporcionará una estructura clara y organizada para la implementación de acciones de mejora, incluyendo la asignación de responsabilidades, la definición de cronogramas y la evaluación periódica de los resultados obtenidos.

## **1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

La prevención de los accidentes laborales ha tenido un avance hasta convertirse en un tema relevante para diferentes sectores económicos a nivel mundial. Cabe detallar que, de acuerdo a la OIT (organización internacional del trabajo) “la mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo se debieron a enfermedades respiratorias y cardiovasculares. Las enfermedades no transmisibles representaron el 81% de las muertes. Las principales causas de muerte fueron la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (450 000 muertes); el accidente cerebrovascular (400 000 muertes) y la cardiopatía isquémica (350 000 muertes). Los traumatismos ocupacionales causaron el 19% de las muertes (360 000 muertes).” (1).

Debido a los altos incrementos de accidentes laborales, la Seguridad y Salud en el trabajo (SST) ha adquirido relevancia en Colombia en los últimos años, esto se denota en las regulaciones normativas que tuvo sus inicios en el año 1979 con la resolución 2400 donde se establece un estatuto de seguridad industrial (2).

Estas regulaciones se han transformado con el tiempo llegando a la definición de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, es por ello por lo que el Ministerio de Trabajo publicó el decreto 1072 de 2015, que constituye el reglamento único del sector trabajo y la resolución 0312 de 2019, cuyo objetivo es “anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en todos los ámbitos laborales” (2).

### **1.1. Eje de Investigación**

Con base en lo anteriormente expuesto y teniendo como propósito final aportar conocimiento práctico - teórico en el SG-SST en el sector de la salud, específicamente en el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle, se realiza el siguiente planteamiento:

¿Cómo determinar un modelo para generar estrategias que garanticen el mejoramiento continuo para la optimización de procesos en el cumplimiento del SG-SST en el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle?



## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo general**

Diseñar un modelo para la gestión de estrategias que aporten al mejoramiento continuo orientado a la optimización de procesos en el cumplimiento del SG-SST en el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle.

### **2.2. Objetivos Específicos**

1. Evaluar el nivel de cumplimiento y pertinencia del SG-SST mediante la identificación de Estándares Mínimos (Resolución 0312 de 2019) e indicadores (estructura, proceso y resultado) del SG-SST del Hospital departamental Centenario, de Sevilla-Valle.
2. Formular una propuesta de mejoramiento continuo que optimice el SG-SST, del hospital departamental Centenario, de Sevilla-Valle.
3. Proponer un modelo para la gestión de estrategias orientadas al mejoramiento continuo del SG SST.

## **3. JUSTIFICACIÓN**

Este proyecto de desarrollo apoya a las empresas del sector de la salud en el mejoramiento de los procesos y actividades para el cumplimiento de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en específico en el hospital departamental Centenario, de Sevilla-Valle-Colombia.

Esto se verá reflejado en la disminución de tiempos, efectividad en la trazabilidad de la documentación, reportes e informes, centrándose en el cumplimiento de norma, como la Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (3), Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (4), donde además la resolución 3100 de 2019 tiene como objetivo establecer los procedimientos y requisitos para que los prestadores de servicios de salud se inscriban y habiliten sus servicios. Por otro lado, el Decreto 780 de 2016 recopila y simplifica todas las normas reglamentarias

existentes en el sector de la salud. Además, el plan hospitalario de emergencia busca proteger a los pacientes, el personal y los bienes del hospital en caso de una emergencia interna o externa, estableciendo los procedimientos necesarios para activar todas las áreas del hospital de manera eficiente e inmediata.

### **Alcance**

El proyecto busca diseñar un modelo para la generación de estrategias que aportan al mejoramiento continuo en el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle, para la optimización de procesos en el cumplimiento del SG-SST.

## **4. MARCO REFERENCIAL**

### **4.1. Antecedentes**

Para la elaboración de este proyecto de investigación, se han tomado estudios a nivel internacional, nacional y local, los cuales nos han dado un aporte significativo para identificar la necesidad de innovar en estrategias relacionadas con el cumplimiento del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo en el sector salud.

Es así que la OIT como la OMS, determinan que “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo” (5)

A nivel internacional, se han elaborado varios trabajos investigativos, acordes al que se ha planteado en este escrito. Podemos hablar de Manuel Alejandro Moreno Crespo, estudiante de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, quien hace un trabajo con el título “Evaluar el sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional del Hospital General Dr. León Becerra Camacho del cantón Milagro” (6).

En términos nacionales se tiene que la seguridad y salud en el trabajo surge en 1979 con la Resolución 2400, en la que se establece un estatuto de seguridad industrial. Desde entonces las normas en materia de salud laboral se han enfocado en preservar la situación de salud en los trabajadores independientemente del sector económico en el que se desarrolle.

La ley, entre otras disposiciones, insta a las organizaciones a hacerse cargo de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo con la finalidad de mantener la salud de sus empleados. Adicionalmente, a disponer de un ambiente de trabajo en óptimas condiciones con respecto a temas sanitarios y hospitalarios.

En ese sentido, por ejemplo, en la norma se refuerzan medidas de prevención en diferentes ámbitos como las edificaciones permanentes o temporales destinadas a los lugares de trabajo, a los establecimientos industriales, los cuales deben estar una adecuada distribución, delimitación y demarcación de sus dependencias para garantizar una operación segura, así como pisos impermeables y antideslizantes, y áreas de circulación señalizadas a fin de evitar accidentes, entre otros aspectos.

A nivel local, En Tuluá-Valle, un equipo de estudiantes de la Universidad del Valle realizaron un trabajo investigativo titulado: “Diseño del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo SGSST en la organización San Roble S.A.S” donde se evidenció la falta de gestión en el tema. No se contaba con un área de talento humano ni de SST (7).

## **4.2. Marco Teórico**

Durante la búsqueda de bases teóricas, se realizaron hallazgos de diferentes autores y fuentes que han realizado importantes contribuciones en diferentes áreas del conocimiento, como lo son en temas sobre trabajo decente, dignidad humana y cómo estas teorías se pueden aplicar en el sector de la salud.

### **4.2.1. Trabajo decente**

Hace un tiempo atrás se hablaba de un concepto, y que hoy corroboramos por el desarrollo de la tecnología, y es el concepto de “aldea global”, es todo lo que sucede en cualquier lugar del planeta y por los medios de comunicación, se da cuenta el mundo entero de lo que está sucediendo. Y esto no es ajeno al campo laboral, específicamente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, donde se abarca un tema propuesto por la O.I.T., “el trabajo decente”, el cual la define como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”. (8).

En el año 2015, se llevó a cabo la Asamblea General de las Naciones Unidas, donde se habló del trabajo decente y los cuatro pilares fundamentales, los cuales se convirtieron en temas centrales de la Agenda 2030, de la O.I.T., la cual se fundamenta en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos pilares son: generación de nuevos empleos, la protección social, los derechos laborales y diálogo social – se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. (9)

Al hablar de Seguridad y Salud en el trabajo y dignificación de este, tenemos que desde la revolución industrial se han dado avances tecnológicos en pro de la prevención de riesgos laborales al igual que en la prevención de peligros (10).

#### **4.2.2. Dignidad humana**

Hay un concepto fundamental, enmarcado dentro del principio de “trabajo decente”, es “la dignidad humana”, la cual es definida por la RAE como “Cualidad propia de la condición humana de la que emanan los derechos fundamentales, junto al libre desarrollo de la personalidad, que precisamente por ese fundamento son inviolables e inalienables” (11)

En el numeral 6 de la encíclica “*Laborem Exercens*”, nos dice Juan pablo II: “El hombre debe someter la tierra, debe dominarla, porque como «imagen de Dios» es una persona, es decir, un ser subjetivo capaz de obrar de manera programada y racional, capaz de decidir acerca de sí y que tiende a realizarse a sí mismo. Como persona, el hombre es pues sujeto del trabajo” (12)

Sobre este tema de la dignidad humana, no se puede dejar pasar inadvertida, la encíclica *Evangelium Vitae*, promulgada el 25 de marzo de 1995, también por Juan Pablo II, y quien nos dice en el numeral 3: “Todo lo que ofende a la dignidad humana, como las condiciones infrahumanas de vida (...) también las condiciones ignominiosas de trabajo en las que los obreros son tratados como meros instrumentos de lucro, no como personas libres y responsables” (12).

#### **4.2.3. Bienestar y condiciones laborales en el sector salud**

El sector salud es uno de los sectores económicos que ofrece mayor oportunidad de empleo a las personas. Pero a la vez es un sector donde demanda muchas horas de trabajo por jornada laboral, trayendo con ello

un sinnúmero de problemas no solamente a nivel de salud física, sino también en relación al campo mental.

### **4.3. Marco Conceptual**

#### **4.3.1. Sistema De Gestión Y Seguridad Y Salud En El Trabajo**

El Ministerio de Trabajo de Colombia define el SG-SST con base en el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. El cual especifica: “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”. (13)

El alcance y aplicación especificada en el decreto se orienta a los siguientes individuos y grupos sociales:

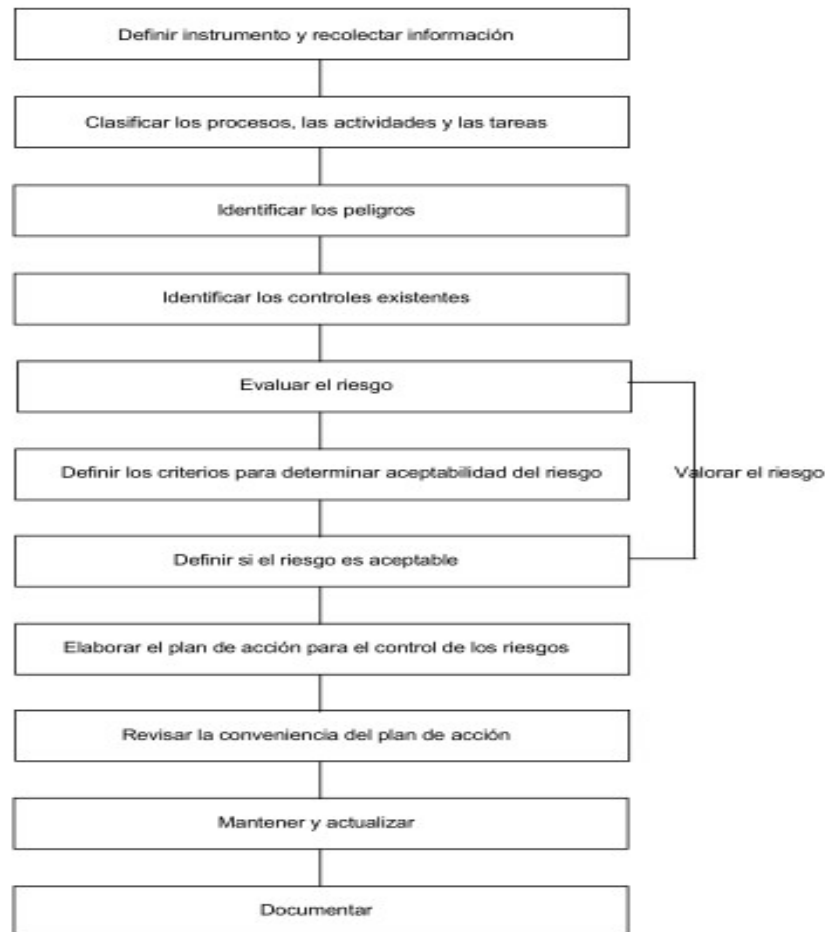
- Empleadores públicos y privados
- Trabajadores dependientes e independientes
- Los trabajadores cooperados
- Los trabajadores en misión
- Los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo
- Las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo
- Las empresas de servicios temporales
- Las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral
- Las administradoras de riesgos laborales
- La Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Cualquiera de las organizaciones tipificadas debe propender por la protección integral de trabajador, identificando prácticas seguras y posibles condiciones de riesgo a ser minimizadas o controladas con procesos de intervención *in-situ*.

La implementación del sistema posee una característica propia asociada al ciclo de Deming, este se fundamenta en la estrategia PHVA Planear (P), Hacer (H), Verificar (V) y Actuar (A).

### 4.3.2. Identificación de peligros en el sector salud

Los siguientes son los posibles peligros presentados durante la realización de cada fase del proyecto del sector salud, de acuerdo a la GTC 45:



### 4.3.3. Definiciones generales

**Accidente de trabajo:** “Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo.” (14)

**Actividad rutinaria:** “Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.” (14)

**Actividad no rutinaria:** “Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.” (14)

**Análisis de riesgo:** “Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y Proceso para comprender la naturaleza del riesgo.”

**Consecuencia:** “Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.” (14)

**Diagnostico condiciones de salud:** “Resultado del procedimiento sistemático para determinar el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.” (14)

**Elementos de protección personal (EPP):** “Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.” (14)

**Enfermedad laboral:** “Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.” (14)

**Ausentismo laboral:** “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas. Se trata del producto negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue contratado y el tiempo que realmente desarrolló su tarea”. (15)

**Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):** “es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”. (16)

**Condiciones de salud:** “El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora”. (17)



**Condiciones de trabajo:** “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”. (18)

**Factores de riesgo:** “Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) *evento(s) o la(s) exposición(es)*.” (14)

**Incidente de trabajo:** “Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, 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”. (19)

**Inspección de seguridad:** “Es una metodología proactiva de identificación de peligros mediante un procedimiento que permite identificar los peligros y los riesgos ocupacionales, antes de que puedan convertirse en accidentes, incidentes y enfermedades profesionales. De ahí la importancia de programar actividades que determinen las características, los costos y los tiempos de la producción, cuyo aseguramiento solo es posible si existe un control de los riesgos que pueda alterar la programación de la producción”. (20)

**Normas de seguridad:** “van dirigidas a prevenir directamente los riesgos que puedan provocar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, interpretando y adaptando a cada necesidad las disposiciones y medidas que contiene la reglamentación oficial y técnica”. (20)

**Matriz de identificación de peligros:** “es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización. Su llenado es simple y requiere del análisis de las tareas que desarrollan los trabajadores”. (21)

**Salud:** “es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (22)

**Evaluación del Riesgo:** “Es una parte fundamental de la gestión de la seguridad y salud en la empresa que ayuda al empresario a controlar los riesgos en el lugar de trabajo. La evaluación de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, proporcionando al empresario la información necesaria para decidir sobre la necesidad de adoptar medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores”. (23)

**Identificación de peligros:** “Es el procedimiento sistemático para identificar, localizar y valorar aquellos elementos, peligros o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”. (24)

**Incidente:** “es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente”. (25)

**Nivel de Riesgo:** Una vez analizados los factores de riesgo, se deben establecer los niveles. Es decir, las probabilidades de que ocurran los eventos previstos y también el impacto que puedan tener, tanto cualitativo como cuantitativo. Así, básicamente se podrían considerar tres niveles de riesgo:

**Riesgo alto.** Por ejemplo, en un contexto de inestabilidad económica podría existir un alto riesgo de pérdida de financiación o conflictos laborales.

**Riesgo medio.** Dependen de factores internos o externos en actividades que requieren controles claves.

**Riesgo bajo.** En la mayoría de los casos son los riesgos normales a los que está expuesto el día a día de la empresa. (26)

**Peligro:** “Del latín *periculum*, el peligro es un riesgo o la contingencia inminente de que suceda algo malo. Puede tratarse de una amenaza física, tal como el derrumbamiento de una estructura claramente deteriorada, o de una circunstancia abstracta, que depende de la percepción de cada individuo”. (27)

**Proceso:** “Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial”. (28)

**Riesgo:** “Contingencia o proximidad de un daño”. (28)

**Tarea:** “Trabajo que debe hacerse en tiempo limitado”. (28)

**Valoración del Riesgo:** “permite la identificación y el análisis de los riesgos que enfrenta la institución para la consecución de los objetivos, tanto de fuentes internas como externas relevantes”. (29)

**Enfermedad Laboral:** “Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral 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”. (30)

## 4.4. MARCO LEGAL

### 4.4.1. Normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia

Tipo de Documento	Tema	Entidad Emisora
Ley 09 de 1979. Art 01	Código Sanitario Nacional	El Congreso de la República de Colombia
Resolución 3100 de 2019	tiene por objeto definir los procedimientos y las condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud	El Ministro de salud y protección Social
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país	El Ministro de Trabajo y Seguridad Social
Ley 55 de 1993	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo	El Congreso de la República de Colombia
Decreto 4369 de 2006	Afiliación a la Seguridad Social en empresas de servicios temporales	presidencia de la República
Ley 1010 de 2006	Acoso Laboral	El Congreso de la República de Colombia
Ley 962 de 2005	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad)	El Congreso de la República de Colombia
Ley 776 de 2012	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	El Congreso de la República de Colombia
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo	Ministerio de la Protección Social

Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Ministerio de la Protección Social
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 psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional	Ministerio de la Protección Social
Resolución 652 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.	Ministerio del trabajo
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	El Congreso de la República de Colombia
Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales	Presidencia de la Republica
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidencia de la Republica
Resolución 2851 de 2015	Reporte de accidentes graves, mortales y enfermedades laborales a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	Ministerio del Trabajo
Decreto 780 de 2016	Compila y simplifica todas las normas reglamentarias preexistentes en el sector de la salud.	Ministerio de salud y Protección Social
Decreto 052 de 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Presidencia de la Republica
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ministerio del trabajo
Resolución 3100 de 2019	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud.	

Resolución 773 de 2021	Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA)	Ministerio del trabajo
Plan Hospitalario de Emergencia	Tiene como propósito establecer de forma eficiente e inmediata como se activarán todas las áreas del hospital en función de una emergencia interna o externa, para desarrollar los procedimientos necesarios, proteger los pacientes, el personal y los bienes, asegurando la continuidad en la prestación del servicio asistencial durante la fase crítica de la situación.	

*Tabla 1 Normatividad Legal Vigente Colombiana en Seguridad y Salud en el Trabajo (25)*

#### 4.5. MARCO CONTEXTUAL

##### **PRESENTACIÓN HOSPITAL DEPARTAMENTAL CENTENARIO DE SEVILLA-VALLE**

La ESE Hospital Departamental Centenario de Sevilla es una Empresa Social del Estado de carácter público y fue creada mediante Ordenanza No. 106 del 7 de marzo de 2001 por la Gobernación del Valle del Cauca. Se ocupa de prestar los servicios de atención en salud médica y especializada en el Nivel II para suplir las necesidades de salud dentro de la jurisdicción del Municipio de Sevilla (V) y municipios circunvecinos como Caicedonia, Bugalagrande, Génova, Pijao y Roncesvalles entre otros, constituyéndose así en una de las instituciones médicas más importantes del eje cafetero y Norte del Valle.

**NOMBRE Y RAZÓN SOCIAL:** ESE Hospital Departamental Centenario de Sevilla (V) Empresa Social del Estado, Nit.821.003.143-7

**UBICACIÓN:** La infraestructura de la ESE Hospital Departamental Centenario, se ubica en la Calle 56 con Carrera 43 del Barrio Siracusa en la zona urbana del Municipio y pertenece a la Comuna Centro de la municipalidad; su proceso de construcción es total, contando con una infraestructura moderna para suplir las necesidades de prestación de servicios de salud en la municipalidad.

**OBJETO SOCIAL:** El Hospital Centenario de Sevilla, Empresa Social del Estado, es una institución pública del sector de la salud constituida para garantizar la salud de los sevillanos, con la interacción

social y política, además de la provisión integral de servicios con calidad, eficiencia, calidez, equidad y participación ciudadana.

Para prestar los servicios de atención en salud, la ESE Hospital Departamental Centenario cuenta con las siguientes áreas de atención:

- Consulta Externa
- Urgencias
- Hospitalización
- Unidad de cuidados Intermedios
- Apoyo Diagnóstico (Radiografía, Electrocardiograma, Endoscopia, Colposcopia, Ecografía, Hematología, Microbiología, Química sanguínea, Microscopía, Inmunología y Unidad transfusional).
- Apoyo terapéutico (Fisioterapia y Terapia Respiratoria, Psicología, y Servicio Farmacéutico)
- Nutrición y Dietética
- Atención Médica Especializada (Pediatría, Cirugía Pediátrica, Cirugía General, Ginecología, Urología, Ortopedia y Traumatología, Anestesiología, Medicina Interna, Radiología).
- Obstetricia y Ginecología.

Facultad de Ciencias de la Salud

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

- Control de Apoyo.
- Odontología y salud Oral
- Administración

**HORARIO DE FUNCIONAMIENTO:** La institución cuenta con un horario de atención de 24 horas al día para las áreas que cumplen las funciones básicas de atención médica como lo son urgencias, salas de hospitalización, unidad de cuidados Intermedios, obstetricia, materno infantil y/o pediatría, etc.

Las labores de oficina se llevan diariamente en jornadas laborales que van desde las 7:00AM hasta las 6:00 PM.

**RECURSOS HUMANOS:** Actualmente la planta de personal médico, asistencial y administrativo se compone de aproximadamente 270 empleados entre personal de Planta y Contratistas.

**DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL HOSPITAL**

NIVELES DE SERVICIO: La ESE Hospital Departamental Centenario de Sevilla Empresa Social del Estado, consciente de las necesidades que en cuanto servicios de salud demanda la población sevillana y su área de influencia, cuenta con una amplia gama de servicios entre los cuales se puede destacar:

- Consulta Externa
- Urgencias
- Hospitalización
- Unidad de Cuidados Intermedios
- Apoyo Diagnóstico (Radiografía, Electrocardiograma, Endoscopia, Colposcopia, Ecografía, Hematología, Microbiología, Química sanguínea, Microscopía, Inmunología y Unidad transfusional).
- Apoyo terapéutico (Fisioterapia y Terapia Respiratoria, Psicología, y Servicio Farmacéutico)
- Nutrición y Dietética
- Atención Médica General y Especializada (Pediatría, Cirugía Pediátrica, Cirugía General, Ginecología, Urología, Ortopedia y Traumatología, Anestesiología, Medicina Interna, Radiología).
- Obstetricia y Ginecología.
- Servicios de Apoyo.
- Odontología y salud Oral
- Administración.

Facultad de Ciencias de la Salud

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

INFRAESTRUCTURA EXISTENTE: La ESE Hospital Departamental Centenario de Sevilla cuenta con una amplia edificación de dos niveles, construida en su totalidad con muros de mampostería y acabados técnicos (sismo Resistente) que le dan a la institución un aspecto favorable para la prestación de los servicios de salud.

HORIZONTE DE SERVICIOS: La ESE Hospital Departamental Centenario de Sevilla dentro de su proceso de crecimiento y expansión de servicios, tiene como visión institucional para el año 2020 ser una institución sólida financiera y tecnológicamente, altamente competitiva, modelo de gestión social y administrativa, con un amplio portafolio de servicios, posicionada en el Departamento del Valle del Cauca. (31)

## **5. METODOLOGIA**

### **5.1. Enfoque de la Investigación**

Para el desarrollo del proyecto se dará un enfoque de investigación cuantitativo.

### **5.2. Tipo de Estudio y diseño de la investigación**

El estudio que se empleará en esta investigación es descriptivo, teniendo en cuenta el objetivo general, en relación a la optimización de los procesos existentes en el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle., para el cumplimiento del SG-SST.

Es importante establecer cuáles son los riesgos a los que se exponen los trabajadores del Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle, identificando peligros, por medio de la matriz de riesgos existente y la observación. Es necesario, teniendo como punto de referencia, la resolución 0312 de 2019, en cuanto a los estándares mínimos de SST.

### **5.3. Población**

La población de estudio son los técnicos, profesionales y administrativos encargados del SG-SST del el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle.

### **5.4. Métodos, técnicas, tratamiento y procesamiento de la información para el desarrollo de esta Investigación**

Se realizarán visitas al Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle., donde se harán las respectivas entrevistas al personal encargado del SG-SST, se efectuará una caracterización y extracción de los metadatos de las diferentes variables que están asociadas a la información que se captura en los formatos de cumplimiento del SG-SST.



## 6. RESULTADOS

### 6.1. Resultados Revisión Estándares Mínimos



Al diligenciar la Matriz de Estándares mínimos, acordes a la resolución 0312 de 2019, en el Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle. El cumplimiento de los requisitos legales del SG-SST se encuentra en un 99%. En el resultado de la evaluación del cumplimiento normativo se evidenció que no se cumplió con la rendición de cuentas sobre el desempeño.

Otro aspecto relevante fue el incumplimiento a los talleres de ergonomía, que se programaron en con el apoyo de la ARL y no se implementaron.

Se cumple con la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST.

Figura 1. Revisión estándares mínimos

### 6.2. Métodos de evaluación de resultados

El grupo de investigación creó una encuesta para recopilar información, la cual incluye datos de tipo sociodemográficos y la percepción en torno a la seguridad. La encuesta se divide en diferentes elementos que evalúan los diferentes factores de riesgo a los que se enfrentan los trabajadores, al igual que el conocimiento acerca de accidentes e incidentes laborales y el uso de elementos de protección personal.

Se procede a realizar encuesta a 20 funcionarios de forma aleatoria que incluye el área administrativa y el área asistencial. (Anexo1)

Otro método utilizado fue la revisión por la alta dirección realizada con el fin de determinar el grado de cumplimiento de las actividades planificadas y el logro de los objetivos de la organización. Se realizó utilizando la norma internacional NTC ISO 45001 del 2018 y el decreto 1072 del 2015.

### 6.3. Resultados de la implementación de los métodos

Resultado de la encuesta:



Figura 2. Riesgo psicosocial



Figura 3. Conocimiento políticas SST



Figura 4. Reconocimiento EPP



Figura 5. Existencia de políticas



Figura 6. Accidentes laborales



Figura 7. Importancia de las seguridad



Figura 8. Capacitaciones sobre SST



Figura 9. Conocimiento de riesgos

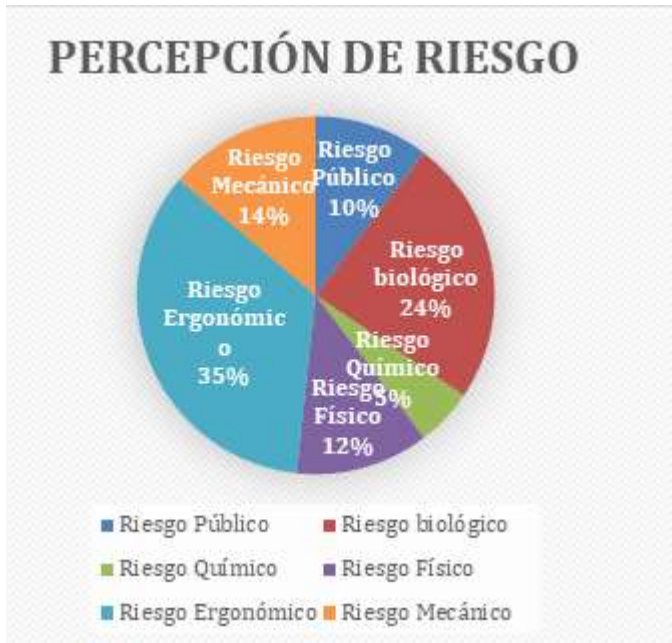


Figura 10. Percepción del riesgo



Figura 11. Imagen de identificación

Una vez analizada la encuesta se determina:

- En cuanto al riesgo psicosocial, se ha observado una percepción positiva respecto a las condiciones de salud mental en la institución.
- En relación a la percepción del riesgo en general, se ha constatado que la empresa cumple con las actividades de capacitación y difusión de la política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST).
- En referencia al reconocimiento y percepción de los riesgos, siendo una institución que brinda servicios de salud de mediana complejidad, se ha identificado la falta de controles para los riesgos químicos y físicos, especialmente en el servicio farmacéutico, donde se manejan diversas sustancias químicas.
- Respecto al reconocimiento del riesgo ergonómico, se ha evidenciado que el personal tiene conocimiento del mismo, así como de las medidas de control correspondientes.
- En relación a los elementos de protección personal, se ha observado que existe conocimiento y reconocimiento adecuado de los mismos por parte del personal.

#### 6.4. Resultados de la revisión por la Dirección

Con base a la revisión por la alta dirección se obtuvieron las siguientes salidas:

- **Evaluación de la conveniencia, adecuación y eficacia del SG-SST.** De acuerdo a la entrada: Resultados de Seguimiento y medición.

Evaluación de la eficacia, se da un cumplimiento en todas las actividades realizadas. Aunque en el indicador de proceso referente al cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, algunos incidentes no fueron reportados, y, por ende, no fueron investigados.

En cuanto a la entrada: evaluación de cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos, se evidenció que en el resultado de la evaluación del cumplimiento normativo no se cumplió con la rendición de cuentas sobre el desempeño, es decir, no se informó a los trabajadores, directivos y otras partes interesadas sobre los resultados del SG-SST en términos de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

- **Oportunidades de Mejora**

En las entradas: Evaluación de cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos, se menciona el incumplimiento a los talleres de ergonomía, que se programaron en con el apoyo de la ARL y no se implementaron, esto se puede evidenciar en el formato del plan de trabajo anual. Se destaca además que el hospital, acorde a los Estándares mínimos del SG-SST, cumple con la Resolución 0312 de 2019

De acuerdo a las entradas: Grado de cumplimiento de la política y los objetivos de SST, se cumple con el plan de capacitación anual en un 90 %, ya que no se dictaron los talleres de ergonomía y 3 funcionarios consultaron por molestias osteo-musculares.

En relación al cumplimiento con los planes para la Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados, se evidencia que dicho cumplimiento fue del 90 %, ya que no se desarrolló el SVE para riesgo ionizante. (ver matriz de estándares Mínimos y matriz de identificación de peligros)

De acuerdo a la entrada: evaluación de las estrategias, se evidencia que falta mayor compromiso por parte de la alta dirección, ya que es la alta dirección quien tiene la responsabilidad de liderar y promover la cultura de seguridad y salud en la organización.

- **Los Recursos necesarios**

Para el siguiente período, se necesita mejorar en la capacitación del copasst, al igual en los talleres de ergonomía. Entre otros de los recursos que podrían ser necesarios incluyen:

- Personal capacitado en temas de seguridad y salud en el trabajo
- Equipos de protección personal (EPP) adecuados para los trabajadores
- Herramientas y equipos de trabajo seguros y en buen estado
- Programas de capacitación y divulgación para los trabajadores sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas
- Evaluaciones periódicas de los riesgos laborales y la implementación de medidas preventivas.

- **Oportunidades de integración del SG SST con otros procesos de negocio**

Se debe buscar la integración del SG-SST con todos los sistemas con los que cuenta el hospital.

Fundamental tener en cuenta a las partes interesadas, y todos los actores, tanto directos como indirectos, en la consolidación del sistema. Además, se debe busca la integración con:

- Integración con el proceso de gestión de calidad, buscando la eficiencia de los procesos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Integración con el proceso de gestión ambiental: Esto permitiría una gestión más integral de los riesgos laborales y ambientales, así como una mejor identificación y control de los mismos.
- Integración con el proceso de gestión de recursos humanos: Esto permitiría una mejor gestión de las habilidades y competencias de los trabajadores, así como una mejor identificación y control de los riesgos laborales asociados a cada puesto de trabajo.
- Integración con el proceso de gestión financiera: Esto permitiría una mejor gestión de los costos asociados a la prevención y control de los riesgos laborales, así como una mejor identificación y control de los mismos.
- La integración del SG-SST con otros procesos del negocio puede ayudar a mejorar la eficiencia y efectividad de la organización en su conjunto, al permitir una gestión más integral de los riesgos laborales y una mejor identificación y control de los mismos.
- Reducción de costos: La integración del SG-SST con otros procesos del negocio puede ayudar a reducir los costos asociados a la prevención y control de los riesgos laborales, al permitir una gestión más eficiente y efectiva de los mismos.

- La integración del SG-SST con otros procesos del negocio puede ayudar a cumplir con las normativas y regulaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, lo cual es importante para evitar sanciones y multas. En síntesis, se da un mayor involucramiento de la alta dirección, mejora de la gestión de los riesgos laborales, mejora de la eficiencia y efectividad de las medidas preventivas.

- **Cualquier implicación para La dirección estratégica**

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) puede tener importantes implicaciones para la dirección estratégica de una organización. Al adoptar un enfoque proactivo en la gestión de riesgos laborales, la organización puede mejorar la seguridad de sus trabajadores y reducir los costos asociados a accidentes y enfermedades laborales. Además, un enfoque centrado en la SST puede mejorar la imagen y reputación de la empresa, lo que puede ser beneficioso para atraer y retener talento, así como para mantener buenas relaciones con los clientes, contratistas y demás partes interesadas.

## **6.5. Compilación de resultados y propuesta del modelo**

Con base en las condiciones de revisión, las documentaciones del SG-SST, las estructuras de operación interna (Procesos, procedimientos, protocolos), aunados a las acciones de planes, programas y proyectos; entre los cuales se han de desarrollar las condiciones del SG-SST para el Hospital Departamental Centenario De Sevilla Valle.

Se encuentran estructuras inmersas en las operaciones que posibilitan la construcción de una propuesta general y específica que da cuenta de las acciones y actores del proceso de revisión por la dirección la cual se plasma a través de dos modelos usando la herramienta de diagrama de flujo de referencias cruzadas.

El primero de los diagramas corresponde a la Figura 12. Diagrama general del proceso de revisión. Esta hace la representación de un modelo global cíclico para el mejoramiento continuo, el cual es de apoyo al personal directivo y a los responsables del SG-SST en la organización.

La segunda propuesta más detallada corresponde al Anexo 3. Modelo detallado de revisión por la dirección. Este corresponde al conjunto de acciones orientadas y estructuradas por fases y resultantes, en el proceso de revisión, esta alternativa en construcción representa las condiciones del decreto 1072 de 2015 (artículo 2.2.4.6.31) y las formas como se complementan entre los diferentes elementos en su desarrollo de 24 apartados, podrán encontrar en él, la trazabilidad de resultantes y acciones, además de orientar cuales de las salidas de proceso se convierten en entradas para la revisión principal por parte de los especialistas en SST.



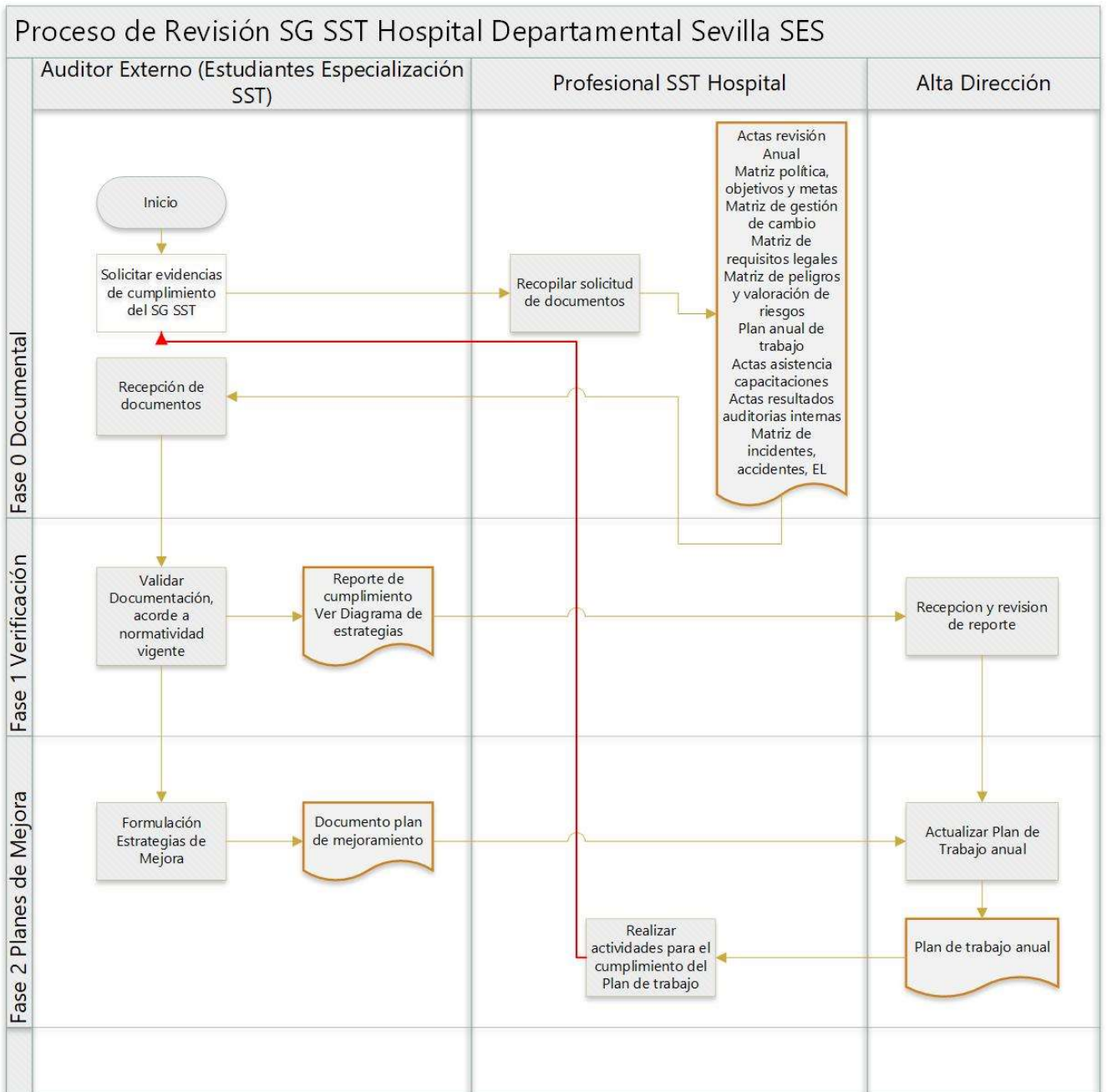


Figura 12. Diagrama general del proceso de revisión



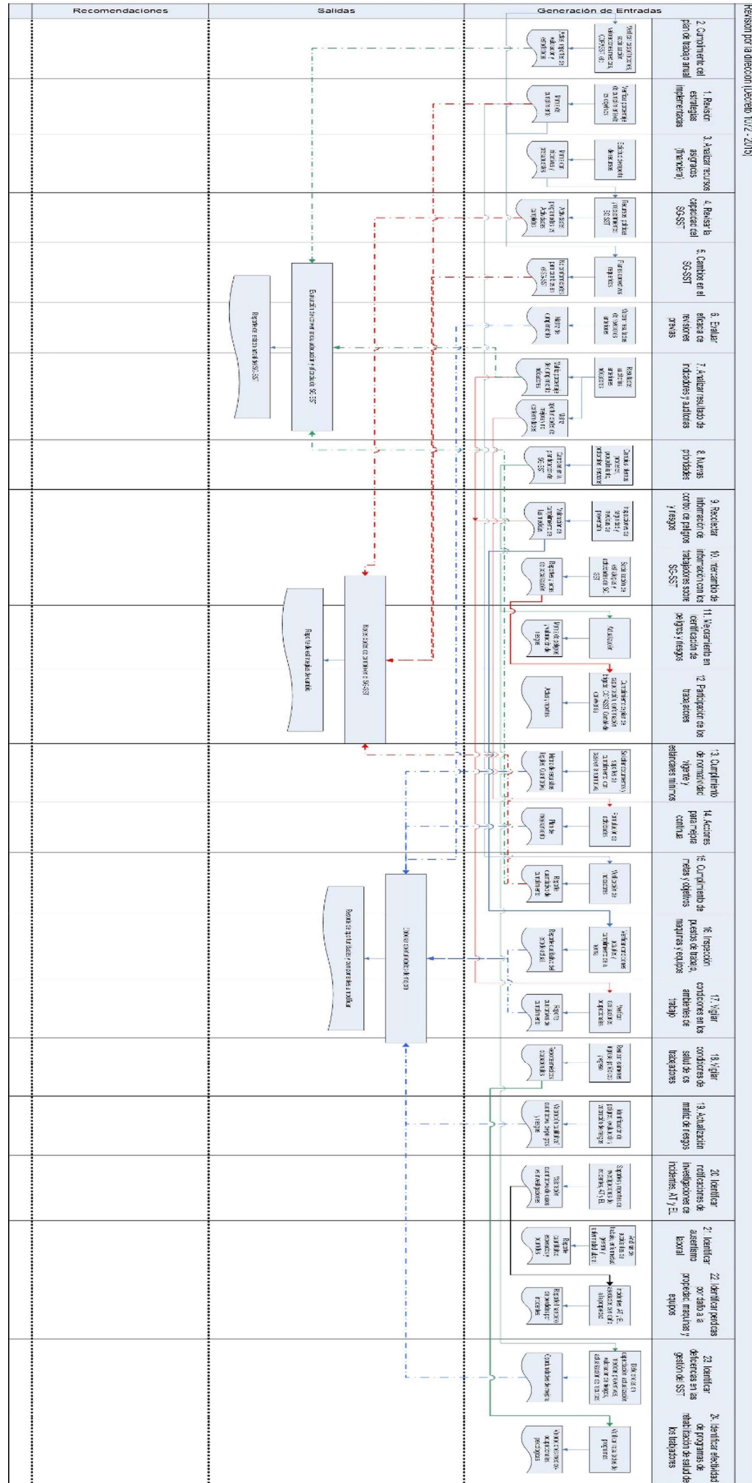


Figura 13. Diagrama modelo detallado del proceso de revisión

## 7. CONCLUSIONES

Por medio de este proyecto investigativo, se pudo evidenciar el estado en el que se encuentra el hospital departamental Centenario de Sevilla - Valle, en relación a su SG-SST. A través de una evaluación inicial y la verificación de cumplimiento de los Estándares Mínimos según la resolución 0312 de 2019.

En la evaluación del nivel de cumplimiento del SG-SST, se evidencia un cumplimiento del 99 %, pero al momento de verificar la información, se observa que dichos resultados no cuentan con el soporte verás para el cumplimiento, es decir, falta actualizar aspectos claves del SG-SST, como lo son: la política, el plan de trabajo anual, los objetivos del SG-SST, entre otros.

Cuando se hace el respectivo análisis del nivel de pertinencia de los indicadores de estructura, proceso y de resultado del SG-SST conforme al decreto 1072 de 2015, se evidencia que muchos datos fueron acomodados, algunos formatos estaban presentados sin ser diligenciados, notándose que solo se realizaban entregas para cumplir con requisitos.

Es muy importante que la alta dirección tenga participación en el SG SST de la Institución, aunque muchos procesos ya tengan sus responsables, es evidente la falta de compromiso por las directivas.

Importancia de la organización documental: La falta de una buena organización documental puede dificultar la gestión eficiente del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Es fundamental establecer un sistema de archivo adecuado y definir procedimientos claros para la creación, actualización y acceso a la documentación relevante.

Necesidad de actualizar los objetivos: Los objetivos establecidos anteriormente pueden estar desactualizados o no alineados con los cambios en el entorno laboral o las nuevas regulaciones. Es esencial revisar y actualizar los objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo para que reflejen los desafíos actuales y las metas a alcanzar.

Reestructuración de indicadores: Los indicadores son herramientas clave para medir el desempeño y el progreso en materia de seguridad y salud en el trabajo. Si los indicadores actuales no son efectivos o no

proporcionan información relevante, es necesario revisar y reestructurarlos. Esto permitirá obtener datos más precisos y útiles para la toma de decisiones y la mejora continua.

Compromiso con la mejora continua: La falta de organización documental y la necesidad de actualizar los objetivos e indicadores son señales de que el sistema de seguridad y salud en el trabajo puede beneficiarse de un enfoque de mejora continua. Es importante fomentar una cultura de mejora, donde se promueva la participación de los trabajadores, se identifiquen oportunidades de mejora y se implementen acciones correctivas de manera sistemática.

Apoyo de la dirección y asignación de recursos: Para lograr una buena organización documental y llevar a cabo la actualización de objetivos y reestructuración de indicadores, se requiere el respaldo y compromiso de la dirección de la organización. Además, es necesario asignar los recursos adecuados, tanto en términos de personal como de tecnología, para llevar a cabo estas tareas de manera efectiva.

En resumen, la falta de organización documental y la necesidad de actualizar los objetivos y reestructurar los indicadores muestran la necesidad de mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Es esencial abordar estos aspectos para garantizar una gestión eficiente, medir el desempeño de manera efectiva y promover un entorno laboral seguro y saludable.

Otro tema importante a destacar muy ajeno a los resultados de la investigación fueron los inconvenientes relacionados con la presentación del proyecto de grado debido al cambio de empresa y al cambio de grupo de compañeros. Cambio de empresa; el cambio de empresa representó un desafío significativo en el desarrollo del proyecto de grado. La adaptación a una nueva organización requiere tiempo y esfuerzo para comprender la cultura, las políticas y los procesos internos. Además, se vio preciso establecer nuevas relaciones con los responsables y colaboradores dentro de la empresa para obtener el apoyo necesario.

Coordinación con la nueva institución; fue fundamental establecer una comunicación efectiva y una buena relación con la nueva Institución, esto implicó informarles sobre el proyecto, obtener su aprobación y establecer acuerdos claros sobre los recursos disponibles, el acceso a la información y

cualquier otro aspecto relevante para la realización del proyecto. La coordinación y la colaboración estrecha con la empresa fueron clave para superar los obstáculos y garantizar el éxito del proyecto.

Cambio de grupo de compañeros; el cambio de grupo de compañeros generó dificultades en términos de integración y trabajo en equipo, pues era posible que existieran diferencias en las habilidades, el conocimiento y los estilos de trabajo entre los nuevos compañeros de proyecto. Fue esencial establecer una comunicación abierta y constructiva con el nuevo equipo, fomentar la confianza mutua y distribuir adecuadamente las responsabilidades para lograr una colaboración eficiente.

Aunque los inconvenientes pueden parecer obstáculos, también pueden presentar oportunidades para el aprendizaje y el crecimiento como profesionales. El cambio de empresa y el nuevo grupo de compañeros aportaron perspectivas diferentes y enriquecedoras al proyecto.

En resumen, si bien los inconvenientes relacionados con el cambio de empresa y el cambio de grupo de compañeros pudieron representar desafíos para la presentación del proyecto de grado, fue posible superarlos con una actitud positiva, una comunicación efectiva y una adaptabilidad adecuada. A través de una coordinación conveniente con la nueva empresa y un trabajo en equipo sólido con los nuevos compañeros, se pudo lograr el éxito en la realización del proyecto, se aprovecharon las oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

## **8. RECOMENDACIONES**

- Realizar un análisis detallado de los peligros y riesgos a los que están sometidos los funcionarios y colaboradores del Hospital Departamental Centenario de Sevilla-Valle, con el fin de mejorar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Actualizar y alinear la política y objetivos del SG-SST.
- Fortalecer la capacitación del COPASST y los talleres de ergonomía para mejorar el desempeño del SG-SST.
- Realizar evaluaciones ocupacionales de los puestos de trabajo enfocado en riesgo ergonómico y riesgo ionizante.
- Efectuar un protocolo de empalme cuando se realice cambio de coordinador del SG SST para que la documentación sea entregada y organizada conforme al cumplimiento del sistema.

- Ejecutar un proceso de gestión documental acorde a los lineamientos institucionales para que sea más eficaz la búsqueda y gestión de los archivos del SG SST.
- Llevar a cabo un programa de concientización para el reporte de incidentes y accidentes de trabajo dirigido a los funcionarios y colaboradores de la institución.
- Realizar Sistema de Vigilancia Epidemiológico para riesgo Ionizante

## 9. BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Internacional del trabajo. www.ilo.org. [Online]; 2015. Acceso 12 de Agosto de 2022. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang-es/index.htm).
2. isotools. www.isotools.com.co. [Online] Acceso 12 de 08 de 2022. Disponible en: <https://www.isotools.com.co/gestion-seguridad-y-salud-trabajo-colombia/>.
3. MINISTERIO DE TRABAJO. www.mintrabajo.gov.co. [Online].; 2019. Acceso 16 de 08 de 2022. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>.
4. TRABAJO MD. www.mintrabajo.gov.co. [Online].; 2015. Acceso 16 de 08 de 2022. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>.
5. Andrade Jaramillo V GIC. Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Sicológico. 2008; 4(10).
6. M MC. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. [Online].; 2019. Acceso 25 de 4 de 2023. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41725>.
7. Vásquez Giraldo A. Diseño del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo SGSST en la organización San Roble S.A.S. [Online].; 2019. Acceso 25 de 4 de 2023. Disponible en: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/12668?locale-attribute=en>.
8. Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org. [Online]; 2011. Acceso 20 de 09 de 2022. Disponible en: [https://www.ilo.org/madrid/eventos-y-campa%C3%B1as/WCMS\\_217582/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/madrid/eventos-y-campa%C3%B1as/WCMS_217582/lang-es/index.htm).
9. Organización internacional del Trabajo. www.ilo.org. [Online] Acceso 21 de 09 de 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.
10. Ramón EYF. www.eumed.net. [Online]; 2019. Acceso 12 de 10 de 2022. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.eumed.net/actas/19/trans-organizaciones/31-innovacion-tecnologica-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf>.

- 1 RAE. [www.dpej.rae.es](http://www.dpej.rae.es). [Online] Acceso 21 de 09de 2022. Disponible en:
1. <https://dpej.rae.es/lema/dignidad-de-la-persona>.
- 1 II JP. [www.vatican.va](http://www.vatican.va). [Online]; 1981. Acceso 21 de 09de 2022. Disponible en:
2. [https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html).
- 1 MINISTERIO DE TRABAJO. ministerio de trabajo sistema de gestion y seguridad y salud en el
3. trabajo. [Online] Acceso 09 de septiembrede 2022. Disponible en:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.
- 1 DE GPÉDea. Accelerating the world's research. [Online].; 1997. Acceso 29 de 9 de 2022.
4. Disponible en: [https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/53153041/Guia\\_Tecnica\\_Colombiana\\_45-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1664515509&Signature=EfOuWl0x7uybb-tyaR9E8uuomUstKsQLpV9cNCowb4thbKA8BREUCw6ChqeMdLNJnAVpnrNTq35oXHopl2dSHLdMaRJ7Xma7c3JccEaqSMnfUFmOnWaZmNxQCwXkyBHp](https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/53153041/Guia_Tecnica_Colombiana_45-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1664515509&Signature=EfOuWl0x7uybb-tyaR9E8uuomUstKsQLpV9cNCowb4thbKA8BREUCw6ChqeMdLNJnAVpnrNTq35oXHopl2dSHLdMaRJ7Xma7c3JccEaqSMnfUFmOnWaZmNxQCwXkyBHp).
- 1 Sanchez D. AUSENTISMO LABORAL: UNA VISIÓN DESDE LA GESTIÓNDE LA
5. SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. Revista salud bosque. 2015; 5(1).
- 1 Mintrabajo. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en
6. población trabajadora. Guía técnica general. N/A ed. N/A , editor. Bogota: mintrabajo; 2015.
- 1 ministerio de trabajo. ministerio de trabajo. [Online].; 2015. Acceso 30 de 9 de 2022. Disponible en:
7. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>.
- 1 ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. Gobierno de España. instituto sindical de
8. trabajo, ambiente y salud. [Online].; N/A. Acceso 30 de 9 de 2022. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
- 1 ministerio de la protección social. ministerio de salud y protección social.. [Online].; 2017. Acceso
9. 30 de 9 de 2022. Disponible en:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>.

- 2 Fernández. M MMMJ. Libro seguridad e higiene industrial. Gestión de riesgos. primera ed. bogota: Alfaomega Colombiana S. A; 2012.
- 2 Bit Perfect Solutions <https://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Matriz-riesgo>.
1. Prevencionlaboralrimac.com. [Online].; N/A. Acceso 30 de 9 de 2022. Disponible en: <https://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Matriz-riesgo>.
- 2 ITC <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>. Preguntas más frecuentes. En: Guía de Indicaciones Geográficas. United Nations. [Online].; 2010. Acceso 30 de 9 de 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>.
- 2 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. [www.insst.es](http://www.insst.es). [Online] Acceso 30 de 09de 3. 2022. Disponible en: <https://www.insst.es/que-es-y-como-debo-realizar-la-evaluacion-de-rie>.
- 2 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA - CUL. [www.ul.edu.co](http://www.ul.edu.co). [Online]; 4. 2020. Acceso 30 de 09de 2022. Disponible en: <https://www.ul.edu.co/uleduco/cul/sst/identificacion-de-riesgos-laborales.html#:~:text=Es%20el%20procedimiento%20sistem%C3%A1tico%20para,y%20salud%20de%20los%20trabajadores>.
- 2 ARL SURA. [www.arlsura.com](http://www.arlsura.com). [Online]; 2020. Acceso 30 de 09de 2022. Disponible en: 5. <https://www.arlsura.com/index.php/326>.
- 2 [www.protek.com.py](http://www.protek.com.py). [Online] Acceso 30 de 09de 2022. Disponible en: 6. <https://www.protek.com.py/novedades/niveles-de-riesgo/>.
- 2 Gardey. JPPyA. [definicion.de](http://definicion.de). [Online]; 2009. Acceso 30 de 09de 2022. Disponible en: 7. <https://definicion.de/peligro/>.
- 2 Real Academia de la Lengua. [www.rae.es](http://www.rae.es). [Online]; 2001. Acceso 30 de 09de 2022. Disponible en: 8. <https://www.rae.es/drae2001/proceso>.
- 2 Tecnológico de Costa Rica. [www.tec.ac.cr](http://www.tec.ac.cr). [Online] Acceso 30 de 09de 2022. Disponible en: 9. <https://www.tec.ac.cr/valoracion-riesgo>.
- 3 Ministerio de Salud y protección social. [www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co). [Online] Acceso 30 de 09de 2022. 0. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad->



[laboral.aspx#:~:text=%E2%80%9CEnfermedad%20laboral.,ha%20visto%20obligado%20a%20trabajar.](#)

- 3 Hospital Departamental Centenario de Sevilla. Hospital Departamental Centenario de Sevilla.
1. [Online]; 2016. Acceso 2 de 02de 2023. Disponible en: <http://www.hdcentenariosevilla.gov.co/>.
- 3 a&a consultores. Lo que debes saber sobre el SG-SST. [Online]; 2017. Acceso 09 de septiembrede
2. 2022. Disponible en: <https://ayaconsultores.co/component/content/article?id=12:lo-que-debes-saber-sobre-el-sg-sst&Itemid=101>.
- 3 Ministerio de Trabajo. Guia tecnica de implementacion del SG-SST para Mipymes. [Online]
3. Acceso 9 de Septiembrede 2022. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+S+G+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>.
- 3 NUÑEZ-ARTEAGA. ANÁLISIS SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD
4. EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA. Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información. 2021; 8(15).
- 3 Ministerio de trabajo. Cartilla Para Identificación De Peligros Y Prevención En Sst.Sector
5. Construcción. cartilla. Guajira: ministerio de trabajo, Directora de Riesgos Laborales.978-958-56903-1-8.
- 3 l p. lfdlv+dc}ñdc..
- 6.
- 3 Valora Analitik. www.valoraanalitik.com. [Online]; 2021. Acceso 12 de 08de 2022. Disponible en:
7. <https://www.valoraanalitik.com/2021/08/18/sector-construccion-de-colombia-aumento-69-empleabilidad/>.
- 3 GONZÁLEZ X. www.larepublica.co. [Online]; 2018. Acceso 12 de 08de 2022. Disponible en:
8. <https://www.larepublica.co/especiales/especial-construccion/el-sector-de-obras-registro-88-102-accidentes-de-trabajo-durante-el-2017-2743590>.
- 3 Congreso de Colombia. www.minsalud.gov.co. [Online].; 1979. Acceso 16 de 08 de 2022.
9. Disponible en: [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf).

- 4 Ministerio de trabajo y Seguridad Social. www.ilo.org. [Online].; 1979. Acceso 16 de 08 de 2022.  
0. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>.
- 4 Ministerio del Trabajo. www.cerlatam.com. [Online].; 2021. Acceso 24 de 08 de 2022. Disponible  
1. en: <https://www.cerlatam.com/wp-content/uploads/2022/01/Resolucion-4272-de-2021-Reglamentacion-alturas-1.pdf>.
- 4 Bartra JC, Canney P, Grossman B, Vera Paladines B. Seguridad y salud en el trabajo de  
2. construcción. Caso de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Lima.
- 4 Organización Internacional del Trabajo - OIT. www.social-protection.org. [Online]; 1997. Acceso  
3. 01 de 09de 2022. Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/node/6122>.
- 4 el congreso de Colombia. www.suin-juriscol.gov.co. [Online]; 1993. Acceso 06 de 09de 2022.  
4. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1606418>.
- 4 trabajo Md. www.oissobservatoriovejz.com. [Online]; 2018. Acceso 09 de 09de 2022. Disponible  
5. en: <https://www.oissobservatoriovejz.com/wp-content/uploads/2018/11/Cartilla-Sector-Construcción.pdf>.
- 4 Arteaga CAN. <http://ojs.urepublicana.edu.co>. [Online]; 2021. Acceso 16 de 09de 2022. Disponible  
6. en: <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/645>.
- 4 Diana María Roa Quintero MAPOAZG. revistas.elpoli.edu.co. [Online] Acceso 16 de 09de 2022.  
7. Disponible en: <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1445>.
- 4 Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org. [Online] Acceso 21 de 09de 2022. Disponible  
8. en: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>.
- 4 Organizacion Internacional del Trabajo. La industria de la construccion en el siglo XXI: su imagen,  
9. perspectivas de empleo y necesidades en materia de calificaciones. Primera ed. TMCIT , editor.  
Ginebra: N/A; 2001.
- 5 Mahfuth K,LA,TBA,HKA. Unacceptable forms of work for safety in the construction sector-  
0. Palestinian national authority. International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET).  
2018; 9(13).
- 5 Moreno VR. Cielo laboral. [Online].; 2022. Acceso 23 de 9 de 2022. Disponible en:  
1. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/05/ribes\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2022.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/05/ribes_noticias_cielo_n5_2022.pdf).

- 5 Ministerio de Trabajo. UDISTRITAL.EDU.CO. [Online].; 2015. Acceso 30 de 9 de 2022.
2. Disponible en: <https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>.
- 5 Enago Academy. www.enago.com. [Online] Acceso 18 de 10de 2022. Disponible en:
3. <https://www.enago.com/es/academy/choose-best-research-methodology/>.
- 5 Pérez ZP. Revista Electrónica Educare. [Online].; 2011. Acceso 18 de 10 de 2022. Disponible en:
4. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1941/194118804003.pdf>.
- 5 Hernández-Sampieri R, Collado Cf, Baptista Lucio MdP. Metodología de la Investigación. 6th ed. México D.F: Mc Graw Hill Education; 2014.
- 5 R H. Metodologia de la Investigacion. sexta ed. panda Eo, editor. Mexico DF: McGrauw-Hill; 6. 2014.



Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia  
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad  
*Dominicas de La Presentación*  
de la Santísima Virgen

*Universidad Católica de Manizales*  
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia  
PBX (6)8 93 30 50 - [www.ucm.edu.co](http://www.ucm.edu.co)