

**Implementación y Análisis del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo para  
el Hospital San Rafael del Espinal E.S.E.**

Fraidy Jisney Sosa Rodríguez

Jorge Leonardo Carrasquilla Herrera

July Milena Román Paniagua

Magda Emilce Barreto Rodríguez

Olga Lucía Ruiz Rodríguez

Asesora

Daniela Fernanda Hueso Garzón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud ECISA

Diplomado de profundización Gestión integral y Desafíos en Seguridad y Salud en el Trabajo

2024

## Resumen

El objetivo fundamental de esta diplomatura es establecer las bases claves e importantes de un SG-SST y desarrollar la Implementación y Análisis del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., enfocado en la mejora continua, con el compromiso de la Entidad y cumpliendo con la legislación colombiana actual. A través del desarrollo de las diferentes actividades propuestas durante el curso, se implementaron herramientas y estrategias para su óptimo funcionamiento, partiendo de la caracterización de la empresa, políticas y desafíos en SST, sus objetivos, el plan de trabajo anual con la aplicación del ciclo PHVA, su matriz de identificación de peligros, los indicadores del SGSST e indicadores que evalúan su resultado; la ficha técnica de indicadores mínimos del SGSST, la lista de verificación para la auditoría, la identificación de oportunidades de mejora, el impacto de SST en los procesos de la Entidad y descripción de los costos ocultos, todo con el objetivo de apoyar al Hospital en su compromiso de ejecutar estrategias para atención de la salubridad de los colaboradores al interior de la organización.

**Palabras claves:** Caracterización, sistema, política, plan de trabajo, matriz, indicadores, impacto, costos ocultos.

## Abstract

The fundamental objective of this diploma is to establish the key and important bases of an SG-SST and develop the Implementation and Analysis of the Occupational Health and Safety Management System for the San Rafael Espinal E.S.E. Hospital, focused on continuous improvement, with the commitment of the Entity and complying with current Colombian legislation. Through the development of the different activities proposed during the course, tools and strategies were implemented for optimal functioning, based on the characterization of the company, OSH policies and challenges, its objectives, the annual work plan with the application of the cycle PHVA, its hazard identification matrix, the SGSST indicators and indicators that evaluate its results; the technical sheet of minimum indicators of the SGSST, the checklist for the audit, the identification of opportunities for improvement, the impact of SST on the Entity's processes and description of hidden costs, all with the objective of supporting the Hospital in its commitment to executing strategies for the attention to the health of collaborators within the organization.

**Keywords:** Characterization, system, policy, work plan, matrix, indicators, impact, hidden costs.

## Tabla de Contenido

Introducción.....	6
Objetivos del SGSST.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos .....	7
Marco de Referencia .....	8
Plan de Trabajo en SST .....	16
Política en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	17
Matriz de Identificación de Peligros .....	18
Indicadores de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	19
Lista de Verificación para la Auditoria .....	31
Descripción de los Costos Ocultos por ATEL.....	42
Conclusiones.....	45
Referencias .....	47

**Lista de tablas**

<b>Tabla 1</b> <i>Caracterización de la empresa seleccionada</i> .....	11
<b>Tabla 2</b> <i>Indicadores que evalúan la estructura del SGSST</i> .....	19
<b>Tabla 3</b> <i>Indicadores que evalúan el proceso del SGSST</i> .....	21
<b>Tabla 4</b> <i>Indicadores que evalúan el resultado del SGSST</i> .....	24
<b>Tabla 5</b> <i>Ficha técnica de indicadores mínimos del SGSST</i> .....	27
<b>Tabla 6</b> <i>Identificación de oportunidades de mejora</i> .....	32
<b>Tabla 7</b> <i>Impacto de SST en los demás procesos de la empresa</i> .....	37

## Introducción

El Decreto 1072 de 2015 plantea y regula los diversos aspectos a tener en cuenta para la prevención y promoción de los riesgos laborales; también garantiza la protección de la salud física y mental de los trabajadores mediante la reglamentación de acciones que propendan por un ambiente seguro y saludable implementando, entre otros, actividades en riesgos laborales, capacitaciones e implementación de medidas de prevención y control.

Los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en Colombia. Estas normas constituyen un cuadro normativo mínimo y explícito que define un marco claro para los empleadores y trabajadores en materia de gestión de la SST. El cumplimiento de estas normas en el sector hospitalario es una obligación legal, pero también un actuar ético para proteger la integridad física y mental de los trabajadores y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. En este sentido, los estándares mínimos constituyen una herramienta esencial para promover una cultura de prevención de riesgos y mejorar la calidad de vida en el trabajo en el sector de la salud.

En este documento podemos encontrar la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., partiendo de la caracterización de la empresa, políticas, matriz de plan de trabajo anual, donde se le da cumplimiento al ciclo PHVA, matriz de identificación de peligros, indicadores, ficha técnica de indicadores mínimos, lista de verificación para auditoría donde se evalúa las mejoras continuas del hospital.

## **Objetivos del SGSST**

### **Objetivo General**

Integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de gestión, los procesos, procedimientos y decisiones originados en la empresa según la normativa legal vigente en Colombia.

### **Objetivos Específicos**

Revisar los procedimientos y protocolos que están en funcionamiento en el Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., para cumplir los indicadores mínimos establecidos en la legislación vigente.

Identificar las condiciones de las áreas del Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., para propender por una mejora continua y generar recomendaciones que conlleven al fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo, guiados por los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Diseñar los estándares e indicadores mínimos de acuerdo con las necesidades reales del Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., ajustadas al cumplimiento de lo establecido por la legislación vigente.

## Marco de Referencia

El Consejo Andino de Ministros de Relaciones exteriores, (2004) del vecino país del Ecuador, establece en la Decisión 584, artículo 1, que, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son los elementos relacionados que asumen por objeto instaurar una política y sus objetivos de SST, los componentes y las labores necesarios para lograr dichos objetivos, estando intrínsecamente coherente con el concepto de responsabilidad social empresarial, en la disposición de instaurar conciencia sobre el compromiso de buenos escenarios laborales a todo colaborador, mejorando la calidad de vida de estos. Así mismo, el Ministerio de Trabajo, (2015), en su Decreto 1072 reglamenta que, el SG-SST en Colombia es de obligatorio cumplimiento para toda organización, independientemente de su tamaño y naturaleza empresarial, basado en un ciclo PHVA, razonable y por fases que proporciona el mejoramiento constante a través de, Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, y de la responsabilidad de la Alta Gerencia de una entidad con la Seguridad y Salud en el Trabajo, manifestando debidamente, su importancia e involucrando a toda la entidad con estos, por lo tanto, es indispensable instaurar un plan de trabajo anual, en el cual se establezcan las actividades a desarrollar para la prevención de los peligros y riesgos identificados en su matriz de peligros, estableciendo aquellas actividades rutinaria y no rutinarias para todos los cargos que posea la empresa.

Por su parte Min salud, (2012) por medio de su Guía Técnica Colombiana No. 45, brinda una dirección para la correcta identificaciones de peligros, seguido de una valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, que posiblemente pueda ocurrir en entornos labores, a los que están expuestos todo colaboradores, describiendo las consecuencias que causan a la salud como a la organización, su determinación es poder entender los peligros que se asocian a la actividad diaria dentro de la organización, para poder instaurar sus controles y alcanzar que el riesgo sea menos perjudicial para la salud, en tal sentido, toda organización debe de

cumplir por lo establecido por el MinTrabajo, (2019) en la Resolución 0312 de 2019, por medio de la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En tal sentido, toda empresa debe dar estricto cumplimiento a la legislación legal vigente en cuanto al SG-SST, procurando el mejoramiento continuo de toda condición laboral, estableciendo aquellas medidas de seguridad y salud en el trabajo, bajo un control de los peligros, implementados a través de aquellos indicadores establecidos en el mismo, cumpliendo con su objetivo fundamental sobre la medición del desempeño desarrollados en las diferentes etapas, es así como en el decreto 1072 de 2015, establece en su libro 2 parte 2, título 4, capítulo 6, artículo 2.2.4.6.19 aquellos indicadores de estructura, de proceso y de resultados del Sistema de Gestión en de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la forma en la que se les debe realizar seguimiento; dichos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo, no obstante, su efectividad depende de los logrado en los objetivos instaurados, en ese mismo contexto, el SG-SST debe contar con una herramienta de auditorías para la mejora continua, como un diseño de comprobación y control del grado de ejecución de los objetivos y la normatividad aplicable.

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2019), argumenta que la auditoria se basa en una vigilancia del desarrollo constante, bajo el seguimiento de una o varias personas competentes, diferentes al proceso auditado. Describe también que, realizar aquellas auditorias en tiempos periódicos establecidos, ayuda a la comprobación de que si el SG-SST y sus componentes están instaurados correctamente, son apropiados y eficientes en vigilancia de la salubridad y protección de todo colaborador, seguido de la previsión de incidentes, accidentes y enfermedades de origen laboral, entonces, esta se transforma en un método para determinar los resultados de los procedimientos con las etapas implementadas.

En tal sentido la auditoria es un desarrollo ordenado para alcanzar aquellos resultados propuestos durante el progreso del SGSST, planeado bajo un proceso interno a través del

planteamiento del programa de auditorías, orientado bajo aquellas fechas propuestas en el que se llevara a cabo dicha auditoria, así pues, la auditoria debe contar con una lista de verificación, para la comprobación del cumplimiento de los procesos bajo criterios normativos, que permita además la identificación temprana de no conformidades y su respectiva acción de mejora en aras de optimizar el SGSST cumpliendo con lo establecido en la normatividad legal vigente, evitando a toda costa incurrir en costos adicionales ocultos tras el acontecimiento de un accidente, incidente o enfermedad laboral en el entorno, que perjudican directamente la productividad de la empresa y la integridad del colaborador implicado, imposibilitando la prestación de sus servicios, su conocimiento y experiencia, que tal como lo formulan Delgado, P. y Rincón, C. (2018) no son sustituibles porque están arraigados a sus propias particularidades, entendimiento y potencial.

En conclusión, la implementación del SGSST promueve el cumplimiento de la normatividad legal en el ámbito laboral, medioambiental y de salud, su aplicación integral facilita y brinda herramientas de cuidado y seguridad para cada uno de los colaboradores de la empresa, optimizando la productividad de la empresa y la reducción de costos y gastos no previstos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla 1***Caracterización de la empresa seleccionada*

Empresa	Hospital San Rafael del Espinal ESE
Descripción actividad económica (proceso de producción)	8610 Actividades de salud humana
Análisis condiciones de trabajo, elementos proceso de trabajo	
Objetos de trabajo (insumos, materias primas, productos intermedios y finales: que son transformados en bienes y servicios)	<p>Área administrativa: Personal administrativo.</p> <p>Tecnología: programas de gestión hospitalaria, software, redes de comunicación instalaciones físicas: oficinas, cubículos.</p> <p>Área operativa: Recursos humanos: jefe de enfermería, auxiliares de enfermería, médicos, personal de limpieza.</p> <p>Suministros médicos: medicamentos, desinfectantes, vendajes.</p> <p>Instalaciones físicas: Habitaciones, salas de cirugías y urgencias.</p> <p>Procedimientos médicos: tratamientos médicos.</p>
Medios (máquinas, equipos, herramientas)	<p>Área administrativa: computador, impresora, teléfono, internet, programas, herramientas de oficina (lapicero, lápiz, papelería, cosedora, perforadora) escritorios.</p> <p>Área operativa: sistemas de respiración, instrumentos quirúrgicos, equipos de esterilización, sistemas de video endoscopia, ropa quirúrgica, mesas quirúrgicas,</p>

---

lámparas quirúrgicas, monitor de signos vitales, anestesia y ventilación, bombas de infusión, sillas de ruedas, camillas, computador, impresora.

---

Actividad humana

Demandas

físicas

Área Administrativa:

mantener la postura por largas jornadas sentado con el tronco hacia adelante, los brazos elevados sobre el escritorio y frente a un computador con la luz del mismo empieza la presencia de fatiga y contracciones musculares y lesiones osteomusculares

Área operativa: durante las extensas jornadas de trabajo el andar, correr, levantar, mover son trabajos dinámicos para los músculos de las extremidades inferiores y superiores. Al hacer esos ejercicios con excesiva intensidad sin reposo o tiempo de recuperación se presenta

		<p>fátiga muscular hasta desarrollar problemas musculoesqueléticos además cuando se realiza jornadas nocturnas se presentan alteraciones biológicas y del sueño que obliga a la bajar el ritmo y calidad del trabajo.</p>
	<p>Demandas intelectuales</p>	<p>Área administrativa: la cantidad y calidad de información que deben procesar, las exigencias y las tareas monótonas y repetitivas conlleva a una sobrecarga mental</p> <p>Área operativa: la responsabilidad del cargo, exigencia de las tareas, interacción continua con múltiples pacientes durante la jornada, tareas monótonas y repetitivas ocasionan sobrecarga mental</p>
Condiciones de la organización del trabajo	Jornada	Área administrativa: de lunes a jueves 7 am a 12 m y 2 pm

(trabajadores administrativos y operativas)	a 6 pm viernes: 7 am a 12 m y 2 pm a 5 pm Área operativa: 12 horas
Cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, ritmo, repetitividad	Área administrativa: nueve horas continuas sentado frente a un computador. Área operativa: doce horas continúas realizando ejercicios dinámicos, correr, alzar, mover, agacharse, sostener, inclinar etc. por cada paciente
Características de mando	Gerente: máxima autoridad de mando  División médica: calidad de la asistencia sanitaria  División enfermeras: supervisar la calidad de las tareas asistenciales  División de gestión y servicios generales: recursos humanos, organización económica y administrativa

---

Formas de control (supervisión, control calidad, productos)	inspecciones de orden y aseo en los puestos de trabajo.  inspecciones de riesgo y peligro en la zona y puesto de trabajo.  capacitaciones uso de EPP
---	--

---

#### Desafíos en seguridad y salud en el trabajo

---

Con la aplicación del ciclo PHVA y las excelentes estrategias que buscan la mejora continua del hospital y contra restar los desafíos de la seguridad y salud en el trabajo, se busca disminuir es el ausentismo laboral promoviendo el bienestar de los trabajadores. realizar cambios estructurales que permitan la comodidad en la zona de trabajo que disminuyendo factores psicosociales que puedan afectar el clima laboral. fomentar vínculos de los trabajadores y la empresa (hospital). mediante ambientes saludables de trabajo.

*Fuente:* Elaboración propia

### **Plan de Trabajo en SST**

En el siguiente enlace, se encontrará la formulación del plan anual de trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., con base a los requisitos mínimos de cumplimiento estipulados en la Resolución 0312 de 2019.

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1jHYiK-szAFNj9pN\\_y5IKAQ6Viwqc8DfS/edit?usp=sharing&oid=111274785757227535013&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1jHYiK-szAFNj9pN_y5IKAQ6Viwqc8DfS/edit?usp=sharing&oid=111274785757227535013&rtpof=true&sd=true)

### **Política en Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., asume la tarea de promover y ofrecer espacios de trabajo saludables y seguros para sus trabajadores, contratistas, personal en misión, estudiantes y participantes del SGSST, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente en temas de seguridad y salud en el trabajo, con la prestación de los servicios de salud ofertados por la entidad, ejerciendo inspección continua de peligros laborales identificados en cada uno de los puestos de trabajo, en pro a la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, desplegando esmero en la mejora continua de la totalidad de los procesos ejecutados, con la intención de desarrollar acciones laborales en espacios de trabajo óptimos, que brinden bienestar e integridad en la totalidad de sus colaboradores.

Las intervenciones desarrolladas en el Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., estarán enfocadas en el desarrollo y fortalecimiento de aptitudes de autocuidado en los trabajadores, así como la implementación de entornos de trabajo seguros para propios y visitantes.

### **Matriz de Identificación de Peligros**

A continuación se relaciona la matriz de identificación de peligros en las áreas o dependencias del Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., así como los controles propuestos para la eliminación y/o mitigación de estos.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1AyhTU8vaFEss9SJ7Vv-HJQDHnC6vnM1y/edit?usp=sharing&oid=111274785757227535013&rtpof=true&sd=true>

## Indicadores de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

**Tabla 2**

*Indicadores que evalúan la estructura del SGSST*

No	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG-SST	Fórmula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
1	Política de SST	Divulgar La política de SST	Documento de la política SST firmada, divulgada y fechada. Cumplimiento de requisitos de norma	SST	Coordinador SST y Gerencia
2	Objetivos y metas	Cumplir los objetivos y metas de SST	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados	SST	Coordinador SST y Gerencia
3	Plan anual de trabajo	Implementar en todas las áreas de la organización el	No. de áreas de la empresa con plan anual de trabajo en SST /	SST	Coordinador SST y Gerencia

		Plan Anual de SST	Total de áreas de la empresa x 100		
4	responsabilidades	Asignar las responsabilidades	No. total de jefes con delegación de responsabilidades en SGSST / Total de jefes de la estructura x 100	SST	Coordinador SST y Gerencia
5	Identificación de peligros y riesgos	Definir el método para la identificación de peligros	Método definido para la identificación de peligros	SST	Coordinador SST y Gerencia
6	Cumplimiento de requisitos normativos aplicables	Cumplir con las normas vigentes aplicables en SST	Método definido para la identificación de peligros	SST	Coordinador SST y Gerencia
7	Funcionamiento del COPASST	Poner en marcha las labores del COPASST	La empresa cuenta con un COPASST en funcionamiento y con delegación de funciones	SST	Integrantes del COPASST

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 3***Indicadores que evalúan el proceso del SGSST*

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG SST	Fórmula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
1	Autoevaluación	Realizar la evaluación inicial del SGSST	Sumatoria de porcentaje por cada uno de los ítems evaluados	Evaluación inicial del SGSST	Coordinador SST, COPASST y otras áreas
2	Ejecución del plan de trabajo	Establecer el plan de trabajo en el SGSST	No. de actividades del plan desarrolladas en el periodo / No. de actividades propuestas en el periodo en el plan de trabajo x 100	Plan anual de trabajo en SST	Coordinador SST

3	Seguimiento a los objetivos y metas	Cumplir los objetivos y metas planeados mediante el seguimiento	No. de objetivos y metas planeadas / No. de objetivos y metas alcanzadas x 100	Objetivos y metas en SST	Coordinador SST, gerencia, jefes de área
4	Intervención de peligros y riesgos	Gestionar los peligros identificados	No. total de peligros intervenidos en el periodo / No. total de peligros identificados x 100	Inspecciones de seguridad, matriz de riesgos, investigación de accidentes de trabajo, reportes del COPASST	Coordinador SST y Gerencia
5	Plan de accidentalidad	Ejecutar el plan de intervención de la accidentalidad	No. de actividades desarrolladas en la intervención de los riesgos prioritarios / No. de actividades	Análisis de accidentalidad, investigaciones de accidentes de trabajo, reportes del COPASST,	Jefes de área, COPASST, área de gestión de SST

			propuestas para la intervención de los riesgos prioritarios x 100	reportes de incidentes	
6	Investigación de incidentes y accidentes	Establecer el porcentaje de accidentes incidentes investigados	No. de accidentes - incidentes investigados / No. de accidentes – incidentes reportados x 100	Reportes de accidentes e incidentes	Gerente, jefes de área, COPASST, área de gestión de SST
7	simulacros	Establecer porcentaje de simulacros realizados por sede	No. de simulacros realizados / No. de simulacros programados x 100	Plan anual de trabajo en SST	Gerente, jefes de área, COPASST, área de gestión de SST

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 4***Indicadores que evalúan el resultado del SGSST*

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG-SST	Fórmula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
1	Desempeño de los requisitos normativos	Evidenciar el porcentaje de cumplimiento de los requisitos normativos	Método definido para detectar incumplimientos	SST	Coordinador SST
2	Desempeño de los objetivos en SST	Analizar el porcentaje de cumplimiento de los objetivos en SST	Método definido para evidenciar el alcance de cumplimiento de los objetivos	SST	Coordinador SST
3	Desempeño del plan anual de trabajo en SST según cronograma	Verificar el porcentaje del alcance cumplido en el plan anual de trabajo	Método definido para evidenciar el desempeño del plan anual de trabajo	SST	Coordinador SST
4	Evaluación de acciones	Analizar el porcentaje de	No. de inspecciones	SST	Coordinador SST

	preventivas, correctivas y de mejora en seguridad e investigación de ATEL	inspecciones de seguridad e investigación de ATEL realizadas	realizadas / No. de inspecciones planeadas x 100		
5	Porcentaje de uso de EPP	Analizar los efectos sobre los trabajadores relacionados con la ejecución de las medidas de control en los peligros identificados y riesgos priorizados, evidenciando el porcentaje de personas que usan los EPP	No. de trabajadores que usan EPP / No. de EPP entregados x 100	SST	Coordinador SST
6	Porcentaje de condiciones mejoradas	Evidenciar el porcentaje de condiciones mejoradas	No. de condiciones mejoradas / No. de condiciones	SST	Coordinador SST

---

			encontradas x		
			100		
7	Tasa de accidentalidad	Hallar los porcentajes de accidentalidad	No. de acciones correctivas realizadas / No. de NO conformidades encontradas x 100	SST	Coordinador SST

---

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 5***Ficha técnica de indicadores mínimos del SGSST*

Nombre del indicador	Definición del indicador	Interpretación del indicador	Método de calculo	Fuente de la información para el cálculo	Periodicidad del reporte	Personas que deben conocer el resultado
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	Por cada 100 trabajadores en el mes se presentaron X accidentes	# accidentes presentados en el mes / 3 de trabajadores x 100	Reportes de siniestros a la ARL y EPS	mensual	Profesional encargado SST Talento humano
Severidad de la accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de	Por cada 100 trabajadores que laboran durante el mes, se	(# de días de incapacidad por accidente de trabajo en el	Atenciones médicas por accidente laboral	mensual	Profesional encargado SST Talento humano

	trabajo en el mes	perdieron X días por accidente de trabajo	mes + # de días cargados en el mes / # de trabajadores en el mes) * 100			
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	En el año, el X% de los accidentes de trabajo fueron mortales	(# de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / total de accidentes de trabajo que se	Reportes de siniestros a la ARL y EPS Atenciones médicas por accidente laboral	anual	Profesional encargado SST Talento humano, Gerencia

			presentaron en el año ) *100			
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	(# de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en l periodo Z / promedio de trabajadores en el periodo Z) *100.000	Dictamen médico de enfermedad laboral debidamente tipificada	Anual	Profesional encargado SST Talento humano, Gerencia
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos	(# de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z /	Dictamen médico la incidencia de enfermedad	anual	Profesional encargado SST Talento humano, Gerencia

	una	de	promedio de	laboral		
	población	enfermedad	trabajadores	debidamente		
	determinada	laboral en el	en el periodo	tipificada		
	en un periodo	periodo Z	Z) *100.000			
	de tiempo					
Ausentismo por causa medica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo con incapacidad medica	En el mes se perdió X de días programados de trabajo por incapacidad médica	(# de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / # número de días de trabajo programados en el mes) *100	Reporte mensual de ausentismo en la empresa	mensual	Profesional encargado SST Talento humano, Gerencia

*Fuente:* Elaboración propia

### **Lista de Verificación para la Auditoria**

Dando cumplimiento al ciclo PHVA propio del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, y en la búsqueda de una mejora continua de los procesos, se implementa la lista de verificación para la realización de auditoría interna, la cual contiene el compilado de los requisitos mínimos del SGSST descritos en la Resolución 0312 del 2019, según el tipo de empresa a la que pertenece el Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., esto con el objetivo de verificar, interpretar e implementar acciones de mejora internamente según el cumplimiento de la normativa en SST, previniendo así la aparición de no conformidades en procesos de auditoría externa.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/10dssdMBICTnxBupHEjZdsMVPEoEbE8mE/edit#gid=440195745>

**Tabla 6***Identificación de oportunidades de mejora*

No.	Identificación de la no conformidad	Descripción de la no conformidad	Determinación de causas de la no conformidad	Implementación de acciones que eliminen la no conformidad	Revisión de acciones tomadas (seguimiento a la eficacia de la acción)
6	Conformación y funcionamiento del COPASST	No se ha garantizado el funcionamiento del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	No se ha firmado el documento de conformación del COPASST. Pendiente realizar la socialización del COPASST con el personal de la organización.	Evaluar las causas que conllevan al no cumplimiento del cronograma, si es necesario reprogramar las actividades en aras de Dar cumplimiento a las actividades del COPASST programadas en el cronograma.	Documento de conformación del COPASST debidamente firmado por sus integrantes, el profesional SST, con la respectiva aprobación de Gerencia

11	Curso virtual de capacitación de 50 horas en SGSST	Los miembros del COPASST no han realizado la actualización de 20 horas del curso	Incumplimiento de obligaciones de la ARL contratada.	Fijar contrato de actividad específica de capacitación del SGSST a miembros del COPASST, en su defecto programar dichas capacitaciones virtuales, realizables durante la jornada laboral.	Certificación en actualización de conocimientos del SGSST para miembros del COPASST
12	Política de seguridad y salud en el trabajo	No existe un documento firmado por Gerencia con la actualización de la política SST. No se ha realizado la respectiva	No se ha realizado la socialización de la política a todos los niveles de la organización	Definir una fecha exacta dentro de los horarios laborales para socializar la política SST a todos los miembros de la organización	Listado de asistencia a la socialización de la política SST. Evaluación aleatoria al personal

		socialización del documento.			
13	Objetivos en seguridad	a la fecha la organización cuenta con unos objetivos definidos y aprobados por la Alta Gerencia, sin embargo, no se han socializado con los trabajadores de la empresa	No se ha programado la socialización de los objetivos en SST.	Actualización del cronograma del plan anual de trabajo en el que se incluya la socialización de los objetivos SST a todos los trabajadores de la entidad	Evaluación aleatoria al personal, donde se indiquen los objetivos SST de la organización
18	Matriz legal	No se evidencia la revisión y actualización de la matriz legal existente	Esta actividad no se encuentra programada dentro del plan anual de trabajo.	Disposición de tiempo y profesionales que actualicen la matriz legal de la empresa.	Matriz legal de la entidad debidamente actualizada, aprobada y firmada por la Alta Gerencia

38	Prevalencia de la enfermedad	La entidad no cuenta con un documento de análisis en la prevalencia de enfermedades de origen laboral.	Falta de conocimiento en el manejo de aplicativos que faciliten el análisis de la prevalencia de las enfermedades laborales	Compra de software que permita evaluar la prevalencia de enfermedades laborales	Documento actualizado y dinámico del análisis de la prevalencia de enfermedades laborales, en el que se incluya su prevalencia por trabajador
44	Mediciones ambientales	La entidad no realiza mediciones medio ambientales	No se ha verificado cuales son las mediciones ambientales más importantes a realizar dentro de la empresa	Determinar los profesionales idóneos que brinden un concepto técnico de las condiciones medioambientales a implementar en la empresa.	Concepto técnico de la necesidad de realizar mediciones ambientales en la entidad
57	Acciones preventivas y/o correctivas	Existe documentación de soporte de acciones	No se ha dado la importancia de realizar seguimiento a	Cerrar completamente las no conformidades de	Seguimiento a la aplicación de medidas preventivas en

---

preventivas,	los planes de	acuerdo con los	la empresa
sin embargo,	mejoramiento.	procesos.	con su
no se			respectivo
evidencia el			documento
respectivo			soporte
seguimiento.			

---

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 7***Impacto de SST en los demás procesos de la empresa*

No.	Oportunidad de mejora	Requerimiento	Impacto	Procesos que impacta
6	Conformación y funcionamiento del COPASST	Evaluar las causas que conllevan al no cumplimiento del cronograma, si es necesario reprogramar las actividades en aras de dar cumplimiento a las actividades del COPASST programadas en el cronograma.	Cumplir con el cronograma de actividades del COPASST fomenta tareas de promoción y prevención que apoyan e intervienen en aquellos riesgos identificados dentro de la matriz.	Administrativo y Financiero.
11	Curso virtual de capacitación de 50 horas en SGSST	Fijar contrato de actividad específica de capacitación del SGSST a miembros del COPASST, en su defecto programar dichas capacitaciones	Mantener capacitado a los integrantes del COPASST, genera un alto conocimiento sobre el SGSST, para su funcionamiento y desarrollo de las diferentes actividades	Integrantes del COPASST, Administrativo, Financiero y Recurso Humano.

		virtuales, realizables durante la jornada laboral.	a implementar, como el cumplimiento de la legislación actual.	
12	Política de seguridad y salud en el trabajo	Definir una fecha exacta dentro de los horarios laborales para socializar la política SST a todos los miembros de la organización.	El conocimiento de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo respalda el entendimiento de todo riesgo, para prevenir las enfermedades de origen laboral, los accidentes de trabajo, que es potenciado por las diferentes actividades laborales.	Todos los colaboradores: Recurso Humano y Financiero.
13	Objetivos en seguridad	Actualización del cronograma del plan anual de trabajo en el que se incluya la socialización de los objetivos SST a todos los trabajadores de la entidad.	Iniciar con el conocimiento de los objetivos del SST, reconoce aquellos riesgos laborales más detalladamente, permitiendo implementar aquellas acciones de mejora dentro del SGSST.	Administrativo y todos los colaboradores: Recurso Humano.

18	Matriz legal	Disposición de tiempo y profesionales que actualicen la matriz legal de la empresa.	La actualización de toda información dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo los requisitos legales actuales y acordes a la actividad desarrollada del hospital, suministra un conocimiento amplio y renovado, ya que es, una herramienta para la organización sobre sus deberes o compromisos legales con el SGSST.	Administrativo
38	Prevalencia de la enfermedad	Compra de software que permita evaluar la prevalencia de enfermedades laborales.	Las mediciones eficientes y oportuna de las enfermedades de origen laboral ayudan al control eminente del mismo, para su prevención y	Administrativo y Todos los colaboradores: Recurso Humano

---

			acciones de mejoras oportunas.	
44	Mediciones ambientales	Determinar los profesionales idóneos que brinden un concepto técnico de las condiciones medioambientales a implementar en la empresa.	Capacitar o contratar un profesional en HSEQ para el cuidado del medio ambiente clasificando los residuos orgánicos y no orgánicos según su peligro, con el nuevo código de colores, como así mismo capacitar a todo el personal del hospital.	Administrativo y Recursos Humanos.
57	Acciones preventivas y/o correctivas	Cerrar completamente las no conformidades de acuerdo con los procesos.	El cierre de las no conformidades de acuerdo al resultado de las auditorías internas incrementa la mejora de las tomas de decisiones para efectuar las acciones correctivas, experimentando un	Administrativo y Financiero.

---

---

progreso en el  
desarrollo de las  
labores diarias de  
todo colaborador.

---

*Fuente:* Elaboración propia

### **Descripción de los Costos Ocultos por ATEL**

Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en adelante ATEL, involucran importantes costos que se evidencian materialmente, pero al analizar cuidadosamente las causas de ATEL, surgen los costos indirectos, no asegurados o no económicos, que se puedan considerar como costos ocultos; estos costos ocultos implican un costo humano por secuelas como parálisis, mutilaciones, disminución de funcionalidad, martirio y padecimiento individual del trabajador, son costos ocultos de gran magnitud en la vida real.

En los ATEL podemos encontrar costos ocultos en diferentes apartados, como son: El costo del tiempo que pierden los trabajadores lesionados o enfermos, el costo del tiempo perdido por los trabajadores no implicados en el suceso, que dejan de lado su labor, para atender al trabajador accidentado o enfermo, incluido supervisores o ejecutivos; el costo del tiempo gastado por el personal de la brigada de emergencias de la empresa, el costo del rendimiento laboral disminuido mientras se da la completa recuperación del trabajador, costos por los días de trabajo perdidos por ausencia laboral, los costos que implican los permisos para visitas en la clínica, costos por permisos de calamidad familiar (familiares de los accidentados o enfermos), costos por el entrenamiento del nuevo trabajador, costos por desajustes entre el trabajador a sustituir y el nuevo trabajador, costos derivados del trabajo extra requerido, costo del tiempo empleado en la investigación de un accidente laboral por parte del funcionario COPASST pues se sale de sus actividades laborales rutinarias para dedicarse a la investigación.

Entre los costos ocultos de ATEL se destacan los costos asociados con la pérdida de bienestar y menor calidad de vida de las personas afectadas y de sus familiares; son costos ocultos para el trabajador, entre otros, el costo que deriva su atención médica, por ejemplo, el pago de transporte para movilizarse a atender citas médicas, si el trabajador es cabeza de hogar se ve obligado a endeudarse para atender gastos del hogar mientras se le reconoce el

pago de la incapacidad, otro costo oculto es que el cónyuge tenga que pedir permisos para atender al trabajador accidentado o enfermo, lo que conlleva a la viable disminución en los ingresos económicos de este hogar.

Cómo se pueden evitar: Es claro que las condiciones de trabajo inseguras redundarán en la calidad de vida de los trabajadores, para evitar situaciones de ATEL se hace necesario invertir en la cultura de promoción, educación, entrenamiento y prevención de ATEL, la cual se debe enfocar en acciones de mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo. Las empresas deben destinar un apreciable rubro en prevención de ATEL, sin desconocer que esta inversión se verá rentabilizada mediante la ausencia de costos ocultos por sucesos de ATEL.

Las acciones encaminadas a evitar los costos ocultos que tienen los ATEL, son: la elaboración de la política de la empresa que incluya un plan integral de SST, un plan en riesgos laborales, además del plan anual de capacitación que incluya temas de ATEL. Dentro de la planeación del SGSST se debe enfatizar en el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica, el seguimiento a exámenes médicos, la identificación de peligros que pueden derivar en eventos de ATEL, la evaluación y valoración de los riesgos, la aplicación de la jerarquía de controles, los indicadores de SST, los procedimientos y evaluaciones de inducción, las reinducciones generales, la aplicación de medidas de prevención, la aplicación de la matriz de EPP, administrar las tareas de alto riesgo, hacer verificaciones de campo, realizar seguimiento a los contratistas, tener disponible la preparación y respuesta ante las emergencias con la aplicación del respectivo plan de mejora a todos los procesos.

Para finalizar, es conveniente que las organizaciones dejen de ver la prevención de los ATEL como un gasto del orden financiero y evidencien la reducción de costos ocultos cuando trabajan proporcionando seguridad, salud, componentes psicosociales favorables, determinantes de salud y bienestar, para propiciar ambientes y relaciones de trabajo seguros y sanos para su factor humano.

Para el Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., es de suma importancia identificar oportunamente los costos ocultos de los ATEL antes mencionados y es de suma importancia trabajar e implementar todas las recomendaciones y acciones de mejora continua del SGSST encaminadas a evitarlos con el objetivo de brindar seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores.

## Conclusiones

La anterior implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollada para el Hospital San Rafael del Espinal E.S.E., que fueron objeto del ejercicio académico de nuestra diplomatura, permitió el análisis de la política de la entidad, su planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora continua como instrumentos verificadores de su desempeño (SGSST) cumpliendo los requisitos de ley en materia de SST para el beneficio de todos sus trabajadores, independientemente de su forma de trabajo. Ruiz, Olga (2024).

La implementación de un correcto SGSST promueve espacios seguros y dinámicos en las empresas y busca aumentar su productividad sin dejar de lado el bienestar del talento humano que allí labora, por lo cual, la labor y responsabilidad del profesional SST es concientizar a las empresas acerca de la importancia y los beneficios que ofrece una verdadera implementación del Sistema de Gestión SST. Román Paniagua, July (2024).

Durante la ejecución de las actividades, se evidencia la aplicación y la correcta implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo dentro en el Hospital San Rafael ESE del Espinal, demostrando el empeño en garantizar la salud de todo colaborador y la promoción del correcto funcionamiento de las actividades laborales desempeñadas en la entidad. Carrasquilla, Jorge (2024).

El cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 favorece la organización y correcto funcionamiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de la entidad. Sosa, Fraidy (2024).

Es importante incluir el SGSST para fomentar un entorno saludable y promocionar la cultura de concientización a cada trabajador del hospital San Rafael ESE del Espinal. Mantener al día la evaluación de peligros, capacitaciones al personal, entrega y uso adecuado de

elementos de protección personal, implementación de medidas preventivas, no solo mejora la calidad de vida del trabajador, también aumenta la eficacia y el rendimiento laboral. Barreto, Magda (2024).

## Referencias

- Acevedo González, Karina, & Yáñez Contreras, Martha. (2016). Costos de los accidentes laborales: Cartagena-Colombia, 2009-2012. *Ciencias Psicológicas*, 10(1), 31-41. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212016000100004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212016000100004&lng=es&tlng=es)
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012 *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. República de Colombia. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012>
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones exteriores. (2004). *Decision 584*. Ecuador. [extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf](https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC584.pdf)
- Delgado, P. y. (2018). *Análisis de los costos de accidentalidad y enfermedad laboral en una compañía metalmecánica en Bogotá*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11349/14597>
- Delgado Villarreal, PM & Rincón Ramírez, CA (2018). Análisis de los costos de accidentalidad y enfermedad laboral en una compañía metalmecánica en Bogotá . <http://hdl.handle.net/11349/14597>.
- Hueso, D. F. (2022). *Auditoría Interna*. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/51231>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2022). Guía para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles. <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GTHG01.pdf>

Ministerio de Salud (2012). Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulos 6 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) República de Colombia.

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio de Trabajo (2017). *Cartilla para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas*. Bogotá,

Colombia. <http://cifooiss.co/mintrabajo2017/wp-content/uploads/2017/08/cartilla-SG-SST-EN-LAS-EMPRESAS-Abril-2017.pdf>

Ministerio de Trabajo (2018). Manual Guía para la construcción de los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas. Open this document with ReadSpeaker docReader Bogotá, Colombia. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2018/09/guia-indicadores-sgsst.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019 *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Open this

document with ReadSpeaker docReader República de Colombia.

[https://www.arsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)

Organización Internacional del Trabajo OIT (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*.

[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_154127/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_154127/lang--es/index.htm)

Romero, I. (2019). Jerarquía de controles. [OVI]. Escuela de Ciencias de la Salud. UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/30317>

Sanjuán, E. (2017). Ciclo de gestión para la mejora continua P.H.V.A. contenido en el Decreto 1072 del año 2015 [Objeto Virtual de información]. ECISA - Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <http://hdl.handle.net/10596/14192>