

**Fortalecimiento para el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el
trabajo SGSST de la IPS Humsalud; basado en la mejora continua**

Angela Andrea Cuervo Aristizábal

Carlos Yirson Rivas Cetre

Leidy Johana Sánchez Meneses

Maria Yancenía Muñoz Quiñones

Valeria Agudelo Acevedo

Asesora

Mary Yolima Avendaño Angarita

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud ECISA

Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Resumen

El proyecto desarrollado se centra en el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la IPS HUMSALUD, institución prestadora de servicios de salud ubicada en el departamento del Chocó. Este entorno laboral presenta múltiples exigencias debido a la naturaleza asistencial de su operación, lo cual implica la exposición constante del personal a riesgos biológicos, ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y locativos. La organización cuenta con aproximadamente 150 trabajadores distribuidos en áreas asistenciales, administrativas y de apoyo, cuyas condiciones de trabajo demandan un sistema preventivo sólido y actualizado. Con base en la normatividad vigente incluyendo el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la GTC 45:2012 y lineamientos de la OIT se diseñó una estructura de gestión que integra política, objetivos institucionales, roles, responsabilidades, programas de intervención y mecanismos de seguimiento. El proyecto incorpora acciones enfocadas en bioseguridad, ergonomía, salud mental, mantenimiento locativo, capacitación continua y consolidación de la cultura del autocuidado. Adicionalmente, se construyó un conjunto de indicadores de estructura, proceso y resultado, que permiten medir el avance y el desempeño del SGSST en la IPS. Estos indicadores facilitan la toma de decisiones basada en evidencia y orientan la priorización de recursos hacia las áreas más críticas. Como parte del fortalecimiento del sistema, se evaluó el nivel de cumplimiento normativo mediante herramientas de verificación que permitieron identificar logros, brechas y oportunidades de mejora. Entre los avances se destacan el cumplimiento documental básico, la existencia de política, la conformación de comités y la implementación de elementos esenciales del sistema.

Palabras Clave: Gestión, salud, auditoría, indicadores, ergonomía, bioseguridad

Abstract

This project focuses on strengthening the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) of IPS HUMSALUD, a healthcare institution located in the Chocó region of Colombia. Due to the nature of its clinical and administrative operations, the organization is exposed to multiple occupational hazards, including biological, ergonomic, psychosocial, chemical, physical, and locative risks. The study began with a characterization of the organization and an assessment of the working conditions affecting its staff. Based on these findings, a comprehensive management strategy was developed to improve prevention, control, and monitoring processes within the institution. The project incorporates key components of occupational safety management, such as policy formulation, hazard identification, risk assessment, definition of roles and responsibilities, preventive programs, and performance indicators. A diagnostic assessment and an internal audit were carried out to evaluate compliance with national regulations and to identify gaps in the current system. The results revealed strengths in organizational structure and documentation, along with opportunities to enhance ergonomics, mental health programs, biosecurity practices, and workplace infrastructure. A corrective and preventive action plan was formulated to address identified nonconformities and improve system performance. This plan outlines specific actions, responsible parties, timelines, and required resources, reinforcing a continuous improvement approach. Overall, the project provides a structured pathway for IPS HUMSALUD to consolidate an effective and sustainable SG-SST, ensuring safer and healthier working environments for all employees.

Keywords: Management, health, audit, indicators, ergonomics, biosafety

Contenido

Introducción.....	6
Objetivos.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos	7
Definiciones.....	8
Marco de Referencia Normativa.....	11
Caracterización del Entorno Organizacional.....	13
Estructura organizacional	13
Reseña histórica.....	15
Número de colaboradores.....	15
Jornada laboral.....	15
Misión.....	15
Visión	16
Diagnóstico de condiciones de salud y de trabajo.....	17
Perfil sociodemográfico.....	17
Perfil ocupacional	17
Hallazgos de morbilidad.....	18
Recomendaciones	18
Matriz de Identificación de Peligros (GTC 45:2012).....	20
Identificación de peligros – IPS HUMSALUD.....	20
Diagnostico Estratégico.....	23
Diseño del plan estratégico del SG – SST.....	23
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo – IPS HUMSALUD	23
Alcance del SGSST – IPS HUMSALUD.....	24
Objetivos.....	24
Plan de acción.....	25
Roles y Responsabilidades – SGSST IPS HUMSALUD.....	29
Plan Anual del SGSST	31
Ficha Técnica de Indicadores del SGSST – IPS HUMSALUD.....	32
Indicadores de Estructura	32
Indicadores de Proceso	33
Indicadores de Resultado.....	34
Diseño del Plan de Auditoría Interna	35
Objetivo de la Auditoría	35
Alcance y Criterio.....	35
Responsables del equipo auditor	36
Métodos de auditoría	37
Fuentes de información a verificar	37
Construcción de Listas de Chequeo	39
Ejecución de la auditoría	40
Conclusiones y Recomendaciones	41
Referencias bibliográficas	43
Apéndices	477

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Matriz de identificación de peligros</i>	47
Apéndice B <i>Planes de acción</i>	48
Apéndice C <i>Plan anual</i>	49
Apéndice D <i>Ficha técnica de indicadores</i>	50
Apéndice E <i>Estándares mínimos – autoevaluación</i>	51
Apéndice F <i>Lista de chequeo</i>	52
Apéndice G <i>Análisis de impacto de los hallazgos</i>	53

Introducción

La planeación estratégica en Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental para cualquier organización, ya que permite definir con claridad las metas, responsabilidades y acciones necesarias para proteger a los trabajadores. En el caso de la IPS HUMSALUD, este proceso se vuelve aún más importante por la naturaleza de los servicios que ofrece y la variedad de riesgos a los que están expuestos sus colaboradores en las diferentes áreas.

El presente trabajo desarrolla la fase de planeación estratégica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), construida a partir del diagnóstico previo realizado en la fase anterior. Aquí se presentan la política de SST de la organización, los objetivos estratégicos, el alcance del sistema, los planes de acción diseñados para dar respuesta a los riesgos identificados, así como la definición de roles y responsabilidades de los actores involucrados.

El propósito es orientar las acciones de la IPS hacia la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la promoción de una cultura de autocuidado y el fortalecimiento de la mejora continua. Con esta planeación se busca no solo dar cumplimiento a la normatividad vigente, sino también aportar a la construcción de un entorno laboral seguro, saludable y humano, que favorezca tanto a los trabajadores como a la comunidad que recibe los servicios de salud.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la IPS HUMSALUD mediante la identificación de riesgos prioritarios, la evaluación del cumplimiento normativo y la implementación de acciones de mejora que garanticen ambientes laborales seguros, saludables y orientados a la prevención.

Objetivos Específicos

Analizar las condiciones laborales y los principales peligros presentes en los procesos asistenciales y administrativos de la IPS HUMSALUD, con el fin de determinar su impacto en la salud y bienestar de los trabajadores.

Evaluar el nivel de cumplimiento del SG-SST de la institución frente a la normativa vigente, aplicando herramientas de verificación, indicadores y criterios técnicos establecidos por la normatividad nacional e internacional.

Diseñar e implementar un plan de mejoramiento que incluya acciones correctivas, preventivas y de seguimiento, orientadas a reducir los riesgos identificados y fortalecer la gestión preventiva y el desempeño del SG-SST.

Definiciones

Accidente de trabajo: Suceso repentino que se produce por causa o con ocasión del trabajo y que genera una lesión, perturbación funcional o muerte del trabajador.

Enfermedad laboral: Patología que se desarrolla como resultado directo de la exposición a riesgos presentes en el trabajo.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud, la integridad o el bienestar del trabajador.

Riesgo: Probabilidad de que ocurra un evento peligroso y que este genere consecuencias negativas.

Evaluación del riesgo: Proceso de analizar la probabilidad y severidad de un riesgo para priorizar acciones de control.

Matriz de peligros: Herramienta que identifica, valora y clasifica los peligros presentes en cada actividad laboral.

Bioseguridad: Conjunto de medidas orientadas a prevenir infecciones y reducir la exposición a agentes biológicos.

Ergonomía: Disciplina que adapta el trabajo a las capacidades físicas y cognitivas del trabajador para prevenir lesiones musculoesqueléticas.

Factores psicosociales: Condiciones organizacionales que pueden generar estrés, fatiga mental o afectación emocional.

Condiciones locativas: Características físicas del entorno de trabajo, como iluminación, ventilación, orden y estado de las instalaciones.

Elemento de Protección Personal (EPP): Equipo o accesorio usado por el trabajador para reducir la exposición a riesgos.

Autocuidado: Práctica mediante la cual el trabajador adopta conductas seguras que protegen su salud.

Cultura de seguridad: Conjunto de valores y comportamientos que favorecen la prevención y el trabajo seguro dentro de una organización.

Inspección de seguridad: Actividad de revisión sistemática para identificar condiciones y actos inseguros en el lugar de trabajo.

Incidente: Suceso relacionado con el trabajo que no causa lesión, pero tiene el potencial de hacerlo.

Indicadores de SST: Medidas que permiten evaluar el desempeño, avance y eficacia del sistema de gestión.

Acciones correctivas: Actividades realizadas para eliminar las causas de una no conformidad o desviación.

Acciones preventivas: Actividades orientadas a evitar que ocurra un incidente, accidente o falla en el sistema.

Plan de mejoramiento: Documento que reúne las acciones, responsables y tiempos para corregir hallazgos detectados.

SG-SST: Sistema organizado de políticas, procedimientos y actividades para prevenir lesiones y enfermedades laborales.

Auditoría interna: Proceso sistemático para evaluar si el SG-SST cumple con los requisitos normativos y organizacionales.

Conformidad: Situación en la que un criterio o requisito se cumple adecuadamente.

No conformidad: Incumplimiento de un requisito normativo, documental o procedimental.

PHVA: Ciclo de mejora continua que comprende los pasos Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Equipo conformado por representantes del empleador y de los trabajadores para apoyar la gestión preventiva.

Brigada de emergencias: Grupo de trabajadores capacitados para responder ante situaciones críticas o desastres.

Exposición laboral: Contacto o interacción del trabajador con un agente o situación peligrosa.

Carga laboral: Exigencias físicas, cognitivas y emocionales que debe enfrentar un trabajador en su jornada.

Mapeo de procesos: Identificación y representación gráfica de las actividades esenciales de la organización.

Mejora continua: Proceso permanente de optimización de prácticas, procedimientos y resultados dentro del SG-SST.

Marco de Referencia Normativa

La legislación colombiana en Seguridad y Salud en el Trabajo establece los lineamientos fundamentales para la prevención de accidentes y enfermedades laborales. La Ley 1562 de 2012 redefine el Sistema General de Riesgos Laborales y fortalece el enfoque preventivo que deben adoptar todas las organizaciones (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014). Este marco legal sirve como base para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El Decreto 1072 de 2015 compila la normativa del sector trabajo y establece la estructura general del SG-SST, determinando sus componentes, responsabilidades y requisitos documentales bajo un enfoque de mejora continua fundamentado en el ciclo PHVA (Ministerio del Trabajo, 2015). Este decreto es de obligatorio cumplimiento para instituciones prestadoras de servicios de salud como la IPS HUMSALUD.

La Resolución 0312 de 2019 define los Estándares Mínimos del SG-SST y establece los criterios de evaluación según tamaño empresarial y nivel de riesgo. Para el sector salud, esta resolución orienta aspectos críticos como la identificación de peligros, la ejecución de programas de capacitación, el seguimiento a incidentes y la documentación exigida (Ministerio del Trabajo, 2019).

En cuanto a metodologías de identificación y valoración de riesgos, la GTC 45:2012 es la guía técnica de referencia más utilizada en Colombia. Esta norma facilita la identificación de peligros y la valoración cuantitativa del riesgo para priorizar acciones de intervención (ICONTEC, 2012).

A nivel internacional, la ISO 45001:2018 establece los requisitos para sistemas de gestión de seguridad y salud bajo la estructura de alto nivel (HLS), promoviendo liderazgo,

participación de los trabajadores y control operacional (ISO, 2018). Su aplicación fortalece los modelos organizacionales al integrarlos con prácticas globales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aporta lineamientos técnicos y principios orientados a la construcción de una cultura de prevención, la mejora continua y la participación activa del trabajador. Documentos como *Sistema de gestión de la SST: herramienta para la mejora continua* consolidan las bases conceptuales aplicables en el entorno laboral (OIT, 2011).

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022–2031, emitido por el Ministerio del Trabajo y la OISS, define estrategias de país como el fortalecimiento de la vigilancia, la promoción de la salud mental, el control de riesgos críticos y la innovación en SST (Ministerio del Trabajo & OISS, 2022). Estos lineamientos orientan la planificación institucional y la articulación con políticas nacionales.

El normativo proporciona el soporte jurídico y técnico necesario para la implementación y fortalecimiento del SG-SST en la IPS HUMSALUD, asegurando el cumplimiento legal y la protección integral de los trabajadores.

Caracterización del Entorno Organizacional

Para el desarrollo de este trabajo se eligió la Fundación Humana para la Salud de Colombia – IPS HUMSALUD, una institución prestadora de servicios de salud ubicada en el departamento del Chocó, que cuenta con varias sedes en diferentes municipios. Esta organización fue seleccionada porque pertenece al sector salud, el cual presenta múltiples riesgos laborales (biológicos, físicos, psicosociales, entre otros), lo que la convierte en un buen ejemplo para aplicar los criterios de seguridad y salud en el trabajo.

Identificación general

Razón social: Fundación Humana para la Salud de Colombia – IPS HUMSALUD

NIT: 9009949067

Representante legal: Fulton Ronny Asprilla Moreno

Dirección sede principal: Cra 7 # 796/100 Barrio Comercio, Unión Panamericana – Chocó

Teléfonos: 6046713652 – 6046710101 – WhatsApp: 3186815400

Ciudad: Unión Panamericana – Chocó

ARL: Positiva Compañía de Seguros

Nivel de riesgo: III

Código CIU: 8610

Actividad económica: Actividades de hospitales y clínicas con internación, incluyendo servicios de laboratorio clínico, endoscopia, patología, odontología, rehabilitación y otras especialidades.

Estructura Organizacional

IPS HUMSALUD tiene un organigrama jerárquico en el que la dirección está a cargo del Gerente y Representante Legal. De allí se desprenden las áreas de servicios médicos,

enfermería, apoyo diagnóstico (laboratorio, imagenología), servicios administrativos, talento humano, y logística. Cada sede cuenta con un coordinador local que reporta directamente a la gerencia.

HUMSALUD muestra la distribución de cargos y responsabilidades dentro de la institución, permitiendo visualizar de manera clara la jerarquía y la relación entre las diferentes áreas.

Gerente General: Encargado de la dirección estratégica de la IPS, lidera y toma decisiones generales.

Directora Ejecutiva: Apoya directamente a la gerencia en la gestión administrativa y operativa.

Áreas Administrativas y de Apoyo: Coordinador de Facturación, Contadora, Coordinador de TI, Talento Humano y Coordinador de SST. Estas áreas garantizan el funcionamiento interno y el cumplimiento normativo, especialmente en lo relacionado con la gestión financiera, tecnológica y de seguridad y salud en el trabajo.

Áreas Operativas de Salud: Bajo Talento Humano se integran los servicios asistenciales, como Médico General, Regente de Farmacia y Atención al Usuario, que son la base de la atención a la comunidad.

Facturación y Servicios Complementarios: El Coordinador de Facturación tiene a su cargo a los Facturadores y el área de Despacho de Medicamentos, esenciales para el soporte administrativo y logístico.

Coordinador SST: Responsable de implementar y supervisar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, velando por la protección de los colaboradores.

Este organigrama facilita la identificación de los niveles de responsabilidad, las cadenas de mando y la articulación entre la parte administrativa y la asistencial, asegurando

que la IPS HUMSALUD cumpla con su misión de prestar servicios de salud integrales y de calidad en el departamento del Chocó.

Reseña Histórica

La Fundación Humana para la Salud de Colombia – IPS HUMSALUD nació con el propósito de mejorar la cobertura de servicios de salud en el departamento del Chocó, especialmente en zonas rurales y apartadas. A lo largo de los años ha logrado ampliar su cobertura, contando actualmente con 14 sedes en diferentes municipios del departamento, entre ellas Quibdó, Tadó, Istmina, Condoto y Unión Panamericana. Su compromiso ha sido llevar atención médica integral a comunidades con difícil acceso a servicios de salud especializados.

Número de Colaboradores

La organización cuenta con un equipo de aproximadamente 150 trabajadores, entre médicos generales, especialistas, enfermeras, auxiliares de enfermería, odontólogos, psicólogos, terapeutas, personal administrativo y de apoyo.

Jornada Laboral

Los colaboradores de la IPS cumplen con jornadas laborales que varían según el área: Personal médico y de enfermería: turnos rotativos de 6, 8 o 12 horas, incluyendo noches, domingos y festivos. Personal administrativo: horario habitual de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Misión

Brindar servicios de salud de calidad a las comunidades del Chocó, garantizando una atención integral, humana y segura, que contribuya al bienestar físico y emocional de los pacientes.

Visión

Ser reconocidos como una IPS líder en el departamento del Chocó por la excelencia en la prestación de servicios de salud, la innovación en sus procesos y el compromiso con la seguridad y la salud de sus colaboradores y usuarios.

Diagnóstico de Condiciones de Salud y de Trabajo

Perfil Sociodemográfico

La IPS HUMSALUD cuenta con un aproximado de 150 colaboradores, distribuidos en diferentes áreas asistenciales, administrativas y de apoyo. La mayoría de los trabajadores se encuentra en el rango de edad entre 25 y 50 años, con predominio del sexo femenino en áreas de enfermería y auxiliares de salud, y del sexo masculino en labores técnicas y de mantenimiento. El nivel educativo es variado: profesionales de la salud (médicos, odontólogos, psicólogos y terapeutas), personal técnico (auxiliares de enfermería, regente de farmacia), y personal administrativo con formación técnica o tecnológica. Esta diversidad sociodemográfica influye en la percepción y exposición diferencial a los riesgos laborales.

Perfil Ocupacional

Los cargos principales son: médicos generales y especialistas, enfermeras y auxiliares, odontólogos, psicólogos, terapeutas, regente de farmacia, personal administrativo, de facturación y servicios generales.

- **Personal Asistencial:** enfrenta exposición directa a riesgos biológicos, físicos y psicosociales.
- **Personal Administrativo:** presenta mayor exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales, derivados del trabajo en oficina y de la atención al usuario.
- **Servicios Generales y Apoyo:** expuestos principalmente a riesgos químicos y locativos relacionados con el saneamiento y la manipulación de residuos.

Hallazgos de Morbilidad

A partir de la observación preliminar y reportes internos, se identifican los siguientes hallazgos:

- **Trastornos Musculo Esqueléticos:** dolores lumbares y cervicales en médicos y personal de enfermería por la movilización de pacientes y largas jornadas de pie.
- **Estrés Laboral y Fatiga:** asociados a los turnos rotativos, sobrecarga de trabajo y atención de emergencias.
- **Irritación Ocular y Fatiga Visual:** por el uso prolongado de pantallas y equipos médicos.
- **Riesgo de Contagio de Enfermedades Infectocontagiosas:** derivado de la exposición a fluidos biológicos, agujas, sangre y desechos hospitalarios.
- **Accidentes Menores:** como resbalones en pisos mojados y cortes durante la manipulación de equipos o instrumentos.

Recomendaciones

Implementar programas de pausas activas obligatorias y rotación de puestos para reducir la fatiga física y mental.

Fortalecer el uso adecuado de elementos de protección personal (EPP) y garantizar su disponibilidad constante.

Reforzar el plan de vacunación del personal de salud y las capacitaciones en bioseguridad.

Implementar campañas de promoción de la salud mental, incluyendo manejo de estrés y apoyo psicosocial.

Mejorar las condiciones locativas: mantenimiento preventivo de instalaciones, señalización y control de pisos húmedos.

Optimizar la ventilación e iluminación en las diferentes áreas de trabajo.

Matriz de Identificación de Peligros (GTC 45:2012)

Identificación de Peligros – IPS HUMSALUD

En la IPS HUMSALUD, por la forma en que se trabaja y los servicios que se prestan, se pueden encontrar diferentes situaciones que ponen en riesgo la salud y bienestar de los trabajadores. Estos son algunos de los principales: **(Apéndice A)**

Peligros Físicos

- Ruidos de algunos equipos o máquinas que pueden incomodar y afectar la audición.
- Luces muy fuertes o, por el contrario, falta de iluminación que cansa la vista.
- Temperaturas altas o bajas en ciertos espacios que generan incomodidad.

Peligros Químicos

- Olores o contacto con productos de limpieza y desinfección que pueden irritar la piel o la respiración.
- Medicamentos o sustancias que, si no se manipulan bien, pueden causar malestar o accidentes.

Peligros Biológicos

- Contacto directo con pacientes que tienen enfermedades contagiosas.
- Manejo de sangre, agujas o desechos hospitalarios que pueden transmitir infecciones.

Peligros Mecánicos

- Golpes o cortes al mover camillas, sillas de ruedas o al usar ciertos instrumentos.
- Riesgo de accidentes al transportar equipos o materiales dentro de la institución.

Peligros Eléctricos

- Posibles descargas por equipos conectados a la electricidad si no se les hace buen mantenimiento.

Peligros Ergonómicos

- Dolor en la espalda o brazos por cargar pacientes o estar muchas horas de pie.
- Molestias por trabajar en posturas incómodas o por movimientos repetitivos.

Peligros Psicosociales

- Estrés y cansancio por atender emergencias y trabajar en turnos prolongados.
- Sobrecarga emocional por el contacto constante con el dolor y las necesidades de los pacientes.

Peligros en la Infraestructura (locativos)

- Resbalarse en pisos mojados o escaleras.
- Espacios reducidos que dificultan moverse con comodidad.

Peligros por Higiene y Limpieza (saneamiento)

- Basuras o residuos que no se recojan a tiempo y generen malos olores o plagas.

- Servicios sanitarios en mal estado que afectan la salud y comodidad de los trabajadores.

Diagnostico Estratégico

Esta es la primera fase del diseño de un plan estratégico del **SGSST** y su objetivo es evaluar la situación actual de la organización en materia de seguridad y salud, identificar fortalezas, debilidades, riesgos, oportunidades y brechas, y establecer una base sólida para planear acciones efectivas

Diseño del plan estratégico del SG – SST

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo – IPS HUMSALUD

La Fundación Humana para la Salud de Colombia – IPS HUMSALUD se compromete a proteger la salud y la seguridad de todas las personas que hacen parte de la organización, incluyendo trabajadores, contratistas y demás vinculados.

La dirección de la institución asume la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral sano y seguro, cumpliendo con la normatividad vigente y destinando los recursos humanos, técnicos y financieros que sean necesarios.

Además, la IPS promueve la prevención de accidentes y enfermedades laborales, fomenta la participación activa de los trabajadores en las actividades de seguridad y salud, y asegura procesos de capacitación continua que fortalezcan la cultura del autocuidado.

Esta política se fundamenta en el ciclo de mejora continua (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), lo que permite revisar y ajustar las acciones permanentemente para responder a los riesgos propios de la institución.

La política es de obligatorio cumplimiento, será comunicada a todas las personas vinculadas y estará disponible en cada una de las sedes, con el propósito de que se convierta en una guía de acción diaria para el bienestar colectivo.

Alcance del SGSST – IPS HUMSALUD

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la IPS HUMSALUD aplica para todas las sedes de la institución en el Chocó, donde se prestan servicios de salud a la comunidad. Este alcance cubre a todo el personal vinculado, sin importar si pertenece al área médica, administrativa, de apoyo o servicios generales.

El sistema busca proteger a cada trabajador frente a los riesgos propios de su labor, teniendo en cuenta que el personal asistencial está más expuesto a riesgos biológicos y ergonómicos, mientras que en las áreas administrativas predominan los riesgos psicosociales y ergonómicos, y en los servicios generales se presentan riesgos químicos y locativos.

En ese sentido, el SGSST se implementa en todos los procesos de la IPS: la atención de pacientes, los laboratorios, la facturación, la logística y el mantenimiento, de manera que nadie quede por fuera de las medidas de prevención y protección.

Meta medible: Reducir en un 40% la exposición a los peligros más críticos detectados en la IPS HUMSALUD en un plazo de 12 meses, a través de capacitaciones, mejoras en los puestos de trabajo, dotación de equipos de protección, campañas de autocuidado y seguimiento continuo a las condiciones laborales.

Este alcance refleja el compromiso de la IPS de cuidar la salud y seguridad de sus colaboradores, no solo por cumplir con la norma, sino porque son ellos quienes garantizan un servicio humano y de calidad a los pacientes.

Objetivos

Controlar los peligros físicos, químicos y biológicos mediante la implementación de sistemas de ventilación, aislamiento acústico, iluminación adecuada y climatización en áreas

críticas, con el propósito de reducir en un 40% los incidentes relacionados con estos riesgos en un periodo de 12 meses.

Optimizar las condiciones ergonómicas y mecánicas en los puestos de trabajo asistenciales, rediseñando espacios, promoviendo pausas activas y dotando de ayudas mecánicas para la movilización de pacientes y equipos, logrando disminuir en un 30% las quejas de dolor musculoesquelético en el primer año.

Mitigar los riesgos psicosociales mediante estrategias organizacionales de salud mental y gestión del tiempo creando un programa de acompañamiento emocional institucional con sesiones grupales e individuales.

Mejorar las condiciones locativas y de saneamiento básico mediante inspecciones técnicas mensuales y un plan de mantenimiento preventivo, asegurando que al menos el 90% de las no conformidades detectadas en servicios sanitarios, pisos, escaleras y zonas comunes sean corregidas en menos de 30 días.

Consolidar una cultura de prevención y mejora continua en la IPS, fortaleciendo la participación activa del COPASST y de todos los trabajadores en la identificación de riesgos y en la construcción de soluciones, garantizando la realización de al menos seis reuniones participativas al año con resultados documentados.

Plan de Acción

Objetivo 1 Fortalecer la Bioseguridad en Áreas Asistenciales

Por qué: El personal de salud está en contacto directo con pacientes y materiales infecciosos; necesitamos que usen bien el EPP y sepan actuar si ocurre una exposición.

(Apéndice B)

Pasos concretos:

Revisar el inventario actual de EPP (día 1–7).

Organizar grupos pequeños para sesiones prácticas (2–3 semanas): cada sesión 1 hora con práctica real.

Realizar 1 simulacro de manejo de una exposición laboral (mes 2).

Establecer control de stock mensual y punto de reposición.

Cronograma sugerido:

Mes 1–3 (implementación inicial), luego seguimiento mensual.

Indicadores sencillos: % de personal capacitado (meta 100% en 3 meses); % de cumplimiento correcto de EPP observado en auditoría (meta $\geq 90\%$).

Evidencia: listas de asistencia firmadas, fotos prácticas, checklist de simulacro, registro de entradas/salidas de EPP.

Objetivo 2 Disminuir fatiga y riesgos ergonómicos

Por qué: Dolores de espalda, cuello y cansancio reducen la calidad de trabajo y pueden volverse enfermedades laborales. Pequeñas acciones diarias ayudan mucho.

Pasos concretos:

Hacer una revisión rápida de los puestos más problemáticos (día 1–10).

Implementar pausas activas: 2 veces al día, 5–10 minutos, con un líder que guíe (inmediato).

Talleres de higiene postural prácticos (mes 1 y 3).

Hacer ajustes básicos (sillas, reposapiés, alturas de mesas) según prioridad (mes 1–4).

Cronograma sugerido: Inicio inmediato; talleres en los primeros 2 meses; ajustes durante el primer trimestre.

Indicadores sencillos: % de personal que realiza pausas (meta 80% estable), reducción en reportes de dolor musculoesquelético (meta 30% en 6 meses).

Evidencia: listas de pausas, registros de talleres, encuesta “antes/después” sobre molestias.

Objetivo 3 Promover la salud mental y reducir riesgos psicosociales

Por qué: El trabajo en salud genera carga emocional y estrés. Que el personal sienta apoyo mejora su bienestar y la atención al paciente.

Pasos concretos:

Aplicar una encuesta breve de clima y estrés para conocer la situación inicial (mes 1).

Programar talleres y campañas de autocuidado (mensuales o bimensuales).

Abrir un canal confidencial de escucha (línea o correo interno) y una agenda para atención psicológica (trimestral o según demanda).

Revisar cargas y turnos si hay alertas claras en la encuesta (acción según hallazgos).

Cronograma sugerido: Encuesta y primer taller en el mes 1; seguimiento continuo y reporte trimestral.

Indicadores sencillos: % de trabajadores con acceso a apoyo (100%), disminución de personas en nivel alto de estrés (meta 25% en 12 meses), tasa de participación en actividades.

Evidencia: resultados de encuestas, registros de atención psicológica, informes de campañas.

Objetivo 4 Mejorar condiciones locativas y seguridad

Por qué: Muchos incidentes pequeños (resbalones, tropiezos, cortes) se evitan con inspecciones y arreglos simples.

Pasos concretos:

Crear un checklist práctico de inspección locativa (día 1–5).

Hacer inspecciones mensuales por sede y priorizar acciones (cada mes).

Ejecutar correcciones (señalización, arreglar pisos, proteger cables) y documentarlas con órdenes de trabajo y fotos (15 días hábiles desde la identificación, si es crítico).

Mantener registro de cierre de no conformidades.

Cronograma sugerido: Inspecciones mensuales desde el mes 1; reparaciones inmediatas según gravedad.

Indicadores sencillos: % de no conformidades cerradas en 30 días (meta 90%), reducción de incidentes locativos registrados (meta 50% en 12 meses).

Evidencia: Formularios de inspección firmados, órdenes de trabajo cerradas, fotos antes/después, bitácora de incidentes.

Roles y Responsabilidades – SGSST IPS HUMSALUD

En la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), cada actor dentro de la IPS HUMSALUD cumple un papel importante. A continuación, se describen de manera clara y sencilla las funciones de cada uno:

Representante Legal (Gerente):

Es quien lidera el sistema desde la dirección de la IPS. Su principal responsabilidad es garantizar que existan los recursos necesarios para que el SGSST funcione, como presupuesto, tiempo y personal. Además, respalda con su firma la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y toma decisiones que siempre deben tener en cuenta el bienestar de los trabajadores.

Representante del SGSST (Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo):

Es la persona que se encarga de coordinar las actividades del sistema día a día. Gestiona las capacitaciones, organiza los programas de prevención, hace seguimiento a los planes y vela porque se cumpla lo establecido en la normatividad. También es quien escucha las inquietudes de los trabajadores y presenta informes a la gerencia sobre los avances.

COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo):

Este comité está conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa. Su función es identificar los riesgos, proponer soluciones y verificar que las medidas de prevención se apliquen. Se convierte en un puente de comunicación entre los empleados y la administración en todo lo relacionado con seguridad y salud.

Brigadas de Emergencia:

Son grupos de trabajadores que han recibido formación especial para actuar en caso de incendios, evacuaciones, primeros auxilios o cualquier tipo de emergencia. Su tarea es guiar a los demás, mantener la calma y garantizar que todos puedan ponerse a salvo de manera organizada.

Jefes de Área:

Tienen la responsabilidad de velar porque dentro de sus equipos se cumplan las medidas de seguridad. Supervisan que se utilicen los elementos de protección personal y que se sigan los protocolos. También deben reportar cualquier situación de riesgo o accidente que se presente en su área.

Trabajadores:

Son los protagonistas del sistema, pues su compromiso es fundamental. A cada uno le corresponde cuidar de su propia seguridad y de la de sus compañeros, usar de manera adecuada los elementos de protección, participar en las capacitaciones y reportar los riesgos o accidentes que identifiquen.

ARL (Administradora de Riesgos Laborales):

Es la entidad que brinda asesoría y apoyo externo a la IPS en la gestión de riesgos. Su papel es orientar en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, ofrecer capacitaciones, realizar visitas técnicas y acompañar a la organización en caso de que ocurra algún incidente.

Plan Anual del SGSST

Está alineado con la Resolución 0312 de 2019, que exige a las empresas estructurar un plan anual de actividades del SGSST.

- Resume todas las acciones programadas en prevención, promoción, capacitación, inspecciones, auditorías internas y seguimiento de indicadores.
- Sirve como hoja de ruta para la mejora continua y el cumplimiento legal. (**Apéndice C**)

Ficha Técnica de Indicadores del SGSST – IPS HUMSALUD

La planeación estratégica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la IPS HUMSALUD requiere herramientas de control que permitan verificar los avances, la coherencia y la efectividad de las acciones ejecutadas. Los indicadores se convierten en el medio más apropiado para medir tanto los recursos disponibles como los procesos en marcha y los resultados alcanzados. En este contexto, se proponen indicadores de estructura, proceso y resultado que facilitan el seguimiento del sistema bajo el enfoque de mejora continua (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). **(Apéndice D)**

La formulación de indicadores dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) permite transformar los esfuerzos administrativos en resultados tangibles. Según la Organización Internacional del Trabajo (2011), la medición continua de la gestión en seguridad y salud es la base para alcanzar mejoras sostenibles y para garantizar que las políticas preventivas sean efectivas. En el contexto de la IPS HUMSALUD, estos indicadores constituyen la herramienta principal para evaluar el cumplimiento normativo, la eficiencia en los procesos de prevención y el impacto real sobre la salud del talento humano.

La estructura propuesta sigue los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la ISO 45001:2018, y la Guía para la construcción de indicadores del SGSST del Ministerio del Trabajo (2018). Esta clasificación permite analizar tres dimensiones fundamentales: la estructura (base organizacional y recursos), los procesos (ejecución de actividades), y los resultados (efectos observables en la salud laboral).

Indicadores de Estructura

La estructura es la base sobre la cual se desarrolla todo el sistema de gestión. Estos indicadores evalúan la existencia y solidez de los componentes institucionales que soportan la

seguridad y salud en el trabajo, tales como la política, el presupuesto, los comités y la documentación técnica. Para Álvarez Contreras et al. (2022), una estructura organizacional clara y respaldada por recursos garantiza que las decisiones preventivas no dependan solo de la buena voluntad, sino de una planeación estratégica sostenida.

Asimismo, Durán, García y Rincón (2020) resaltan que el éxito de un SGSST no radica únicamente en ejecutar actividades, sino en consolidar los cimientos administrativos que permitan evaluar, registrar y corregir las acciones. En el caso de la IPS HUMSALUD, contar con una política actualizada, un COPASST activo y un presupuesto ejecutado demuestra que existe un compromiso institucional real con el bienestar de los trabajadores

Estos indicadores confirman si la organización posee los elementos estructurales requeridos por la legislación colombiana para operar un sistema de gestión sólido. En este sentido, Ministerio del Trabajo (2018) destaca que el cumplimiento documental y la disponibilidad de recursos son el primer eslabón de una cultura preventiva sostenible

Indicadores de Proceso

Los indicadores de proceso permiten observar si las actividades de prevención y promoción planeadas se están llevando a cabo de forma efectiva. En palabras de Beleño Tovar (2022), los procesos son el corazón del SGSST, ya que de ellos depende la protección real de los trabajadores más allá de la formalidad administrativa.

La ejecución de capacitaciones, las inspecciones periódicas y las pausas activas constituyen prácticas que, al ser monitoreadas, muestran el nivel de compromiso del personal y de la dirección. Según GarzónDuque, Echeverri y Castaño (2022), las instituciones de salud que mantienen programas constantes de formación y ergonomía reducen significativamente la aparición de enfermedades laborales y mejoran la satisfacción del trabajador.

En la IPS HUMSALUD, los indicadores de proceso permiten verificar que las acciones preventivas se realicen con regularidad y se ajusten al ciclo PHVA, garantizando la mejora continua.

Indicadores de Resultado

Los indicadores de resultado permiten medir el efecto real de las acciones ejecutadas sobre la salud y el bienestar del personal. Organización Internacional del Trabajo (2022) subraya que el propósito final de los sistemas de gestión no es solo cumplir la ley, sino demostrar mejoras concretas en las condiciones laborales y en la calidad de vida de los trabajadores.

De igual manera, Piedrahita et al. (2004) demuestran que la medición constante de accidentes, síntomas musculo esqueléticos y ausentismo es un predictor confiable del nivel de bienestar organizacional. En la IPS HUMSALUD, la reducción de la tasa de accidentalidad o la mejora en el clima organizacional reflejarán que las estrategias preventivas no se quedan en la planeación, sino que generan impactos positivos en el entorno laboral.

El seguimiento de los resultados permite evidenciar los logros del sistema y ajustar las estrategias cuando los valores no alcanzan las metas. Como menciona Ministerio del Trabajo y OISS (2022), los indicadores de resultado deben interpretarse como una oportunidad para la mejora continua y no únicamente como un requisito normativo.

Diseño del Plan de Auditoría Interna

Objetivo de la Auditoría

Este programa de auditoría busca evaluar el cumplimiento, eficacia y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) implementado en la IPS HUMSALUD, con base en los objetivos estratégicos, planes de acción y políticas definidos en la fase de planeación. La auditoría permitirá identificar conformidades, no conformidades y oportunidades de mejora, fortaleciendo la cultura preventiva y el ciclo PHVA en todas las sedes de la institución.

Alcance y Criterio

La auditoría interna abarcará áreas físicas: servicios asistenciales, laboratorios, oficinas administrativas, zonas comunes y servicios generales en las sedes de la IPS HUMSALUD en el Chocó.

Evaluar el cumplimiento normativo y técnico

- Verificar que el SGSST cumpla con los requisitos de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015.
- Confirmar que se han implementado los planes de acción definidos en la fase de planeación estratégica.

Identificar hallazgos clave

- Detectar conformidades, no conformidades y oportunidades de mejora en los procesos, documentos, actividades y resultados del SGSST.
- Clasificar los hallazgos por categoría: administrativa, técnica, documental y operativa.

Medir el desempeño del sistema

- Evaluar el impacto de las acciones ejecutadas mediante indicadores de estructura, proceso y resultado.
- Analizar si se han alcanzado metas como la reducción de incidentes, mejora en condiciones locativas, participación en capacitaciones, etc.

Fortalecer la mejora continua

- Generar recomendaciones objetivas y verificables para ajustar el sistema.
- Promover la participación activa del COPASST, brigadas de emergencia y líderes de área en la revisión y mejora del SGSST.

Consolidar la cultura preventiva

- Fomentar el autocuidado, la corresponsabilidad y el compromiso institucional con la seguridad y salud laboral.
- Validar que la política y los objetivos del SGSST estén siendo aplicados en la práctica diaria.

Responsables del Equipo Auditor

Para el desarrollo de este programa participan los siguientes roles dentro de la organización

- Representante legal (gerente): Disponer de los recursos humanos, técnicos, económicos necesarios para la ejecución de las actividades propuestas.
- COPASST comité de convivencia: atender a las preguntas del auditor y presentar las evidencias que le sean solicitadas.

- Representante del SGSST (Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo): Atender la auditoría del SGSST, entregar las evidencias que solicite el auditor.

Una vez finalizada la auditoría, debe comunicar los resultados a las partes interesadas e iniciar las acciones correctivas, preventivas y de mejora que se originen de la auditoría.

Métodos de Auditoria

- Revisión documental de formatos, registros y procedimientos
- Entrevistas a líderes de proceso, COPASST y trabajadores
- Inspección física de áreas, equipos y condiciones laborales
- Verificación de cumplimiento del plan anual SST
- Análisis de indicadores, estadísticas y acciones correctivas

Fuentes de Información a Verificar

- Matriz de peligros, (actualizada)
- Actas del COPASST y Comité de Convivencia
- Registros de capacitaciones y entrenamientos
- Informes de investigación de incidentes y accidentes
- Estadísticas de accidentalidad y ausentismo
- Plan anual de trabajo SST y su ejecución
- Evaluaciones médicas ocupacionales
- Registros de inspecciones, mantenimientos y seguimientos

- Evidencias de acciones correctivas y preventivas
- Indicadores de gestión SST

Construcción de Listas de Chequeo

La lista de chequeo utilizada para la auditoría interna del SGSST de la IPS HUMSALUD se elaboró tomando como referente los Estándares Mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, organizados por capítulos y criterios verificables. Su propósito fue identificar el nivel de cumplimiento del sistema respecto a los componentes administrativos, técnicos, operativos y documentales, permitiendo establecer un diagnóstico objetivo del estado actual del SGSST.

(Apéndice E) (Apéndice F)

El instrumento se estructuró en torno a los siete ejes centrales del estándar: evaluación inicial, plan de mejora, política y objetivos, identificación de peligros y evaluación de riesgos, plan de capacitación, medición y evaluación, y mejora continua. Para cada ítem se incluyó la descripción técnica del requisito, la evidencia solicitada y el estado de cumplimiento (Cumple, No cumple o No aplica), lo cual facilitó la trazabilidad de los hallazgos.

Entre los ítems revisados se incluyeron aspectos clave como: existencia y divulgación de la política del SGSST, definición de roles y responsabilidades, funcionamiento del COPASST, matriz de identificación de peligros actualizada, registros de capacitación, informes de accidentalidad, inspecciones locativas, programas de intervención, indicadores de estructura, proceso y resultado, revisión por la alta dirección, gestión documental y seguimiento a acciones correctivas.

El checklist permitió obtener una visión integral del grado de implementación del sistema y sirvió como insumo principal para identificar conformidades, no conformidades y oportunidades de mejora, las cuales fueron documentadas posteriormente en el apartado de ejecución de la auditoría.

Ejecución de la Auditoría

Cuando la auditoría evalúa el desempeño de los indicadores como accidentalidad, ausentismo, cumplimiento de capacitaciones o ejecución del plan de trabajo se facilita entender si las acciones implementadas realmente generan impacto. Los indicadores dan señales claras sobre qué funciona, qué debe fortalecerse y qué requiere rediseño. En conjunto, auditoría e indicadores permiten anticipar riesgos, optimizar el uso de recursos y orientar la gestión hacia resultados medibles. **(Apéndice G)**

Conclusiones y Recomendaciones

La caracterización de la IPS HUMSALUD permitió identificar que el sector salud representa un entorno laboral altamente complejo, en el cual los trabajadores están expuestos simultáneamente a riesgos biológicos, ergonómicos, psicosociales, físicos y locativos. Este diagnóstico evidencia la necesidad de fortalecer las medidas de prevención y control, no solo para dar cumplimiento a la normatividad vigente, sino también para garantizar el bienestar integral del talento humano.

El diagnóstico técnico realizado muestra que la IPS HUMSALUD debe enfocar sus esfuerzos en consolidar una gestión preventiva que integre programas de bioseguridad, ergonomía y salud mental, acompañados de una adecuada capacitación al personal y un seguimiento continuo. Esta visión permitirá reducir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, mejorar los indicadores de salud y fortalecer la calidad del servicio que se presta a la comunidad.

El diseño del plan estratégico del SGSST en la IPS HUMSALUD permitió establecer un marco claro de acción para gestionar los riesgos prioritarios identificados en el diagnóstico. La política formulada refleja el compromiso institucional con la salud y la seguridad de todos los colaboradores, mientras que los objetivos estratégicos propuestos orientan los esfuerzos hacia la reducción de peligros físicos, biológicos, químicos, ergonómicos, psicosociales y locativos.

Los planes de acción diseñados muestran que es posible implementar medidas concretas, medibles y alcanzables en cada área de la organización. Así mismo, la definición de roles y responsabilidades garantiza que todos los actores, desde la gerencia hasta los trabajadores, tengan claridad sobre su papel dentro del sistema.

Se recomienda fortalecer el seguimiento al cumplimiento de los planes de acción, garantizar la socialización permanente de la política y los objetivos, y promover espacios de

participación activa de los trabajadores a través del COPASST y las brigadas de emergencia.

Además, será clave mantener la actualización del plan anual y de los indicadores, de manera que el SGSST se convierta en una herramienta dinámica de mejora continua.

La planeación estratégica elaborada representa un paso firme hacia la consolidación de una cultura de prevención en la IPS HUMSALUD, asegurando que las acciones de seguridad y salud en el trabajo se integren de manera real y efectiva a los procesos de la institución.

El diseño y seguimiento de indicadores de estructura, proceso y resultado fortalecen la cultura preventiva en la IPS HUMSALUD, permitiendo evaluar la eficacia del SGSST desde tres niveles complementarios: la gestión administrativa, la operativa y la de impacto. Cuando estas dimensiones se integran de manera coherente, la seguridad deja de ser un trámite y se convierte en un valor organizacional.

La medición periódica promueve la transparencia, el compromiso de la alta dirección y la participación activa de los trabajadores, generando un entorno laboral más humano, saludable y sostenible.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Contreras, D. E., Morales, R. A., & Chica, L. F. (2022). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas*. *Revista Cuidarte*, 13(2), 178–191.
https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012486932022000200178
- Ávila, L., Gómez, C., & Rodríguez, J. (2022). *Medición del desempeño del SGSST: Perspectiva empresarial*. *Revista Ingeniería y Sociedad*, 14(1), 45–59.
<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revistacea/article/view/2052/2741>
- Beleño Tovar, C. A. (2022). *Métodos de medición y verificación del SGSST* [Trabajo académico, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD].
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/55985/Cabelenot.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Carreño, L., Restrepo, M., & Zapata, D. (2020). *Desarrollo del SGSST en Colombia*. *Revista Colombiana de Administración*, 12(1), 33–48.
<https://www.redalyc.org/journal/5602/560268689003/>
- Durán, A., García, L., & Rincón, M. (2020). *Minería de datos y mejora continua del SGSST*. *Revista Ciencia y Seguridad*, 8(3), 112–128. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.22395/rium.v19n37a5>
- Garzón-Duque, M. O., Echeverri, R. M., & Castaño, L. J. (2022). *Condiciones laborales y síntomas músculo-esqueléticos en personal sanitario*. *PLOS ONE*, 17(3), e9458332.
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.09458332>

ICONTEC. (2012). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional (GTC 45:2012)*.

<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/04/15-MARZO-.MATERIAL-DE-APOYO-PREVENCIÓN-DE-PELIGROS-EN-EL-ADMINISTRACIÓN-PÚBLICA-GENERALIDADES.pdf>

ISO. (2018). *ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*.

International Organization for Standardization.

<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). *Aseguramiento en riesgos laborales*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la construcción de indicadores del SGSST*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60815978/GUIA+PARA+LA+CONSTRUCCION+DE+INDICADORES.pdf/a6d543b919b4b4ec610979b4446cc322?t=1576678204169&download=true>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019. Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+03122019+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2022). *Circular 082 de 2022*.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=151981>

Ministerio del Trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (2022). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022–2031*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Proyecto+de+resoluci%C3%B3n.pdf/3dd5aec98a5b025ed73a704c02e94266?t=1721317378614>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Sistema de gestión de la SST:*

Herramienta para la mejora continua.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Actuar juntos para construir una cultura de seguridad y salud positiva*.

<https://www.ilo.org/es/meetingsandevents/d%C3%ADamundialdelaseguridadysaludeneltrabajo2022actuarjuntospara>

Piedrahita, H., Punnett, L., & Dell, R. (2004). *Musculoskeletal symptoms and cold exposure: A study in industrial workers*. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 33(1), 15–24.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0169814104000769>

Sanjuán, M. (2017). *El ciclo PHVA en la implementación del SGSST*. *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, 3(2), 45–53. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/14192>

Tamaro Valbuena, M. A. (2022). *Materialización de estándares mínimos del SGSST en modalidad trabajo en casa* [Tesis de pregrado]. Universidad Libre.

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23536>

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). (2025). *Evaluación del desempeño del SGSST mediante indicadores de gestión* [Proyecto de grado].

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/70339>

Apéndices

Apéndice A

Matriz de identificación de peligros realizada en Excel

Apéndice A Matriz de identificación de peligros.xlsx

Apéndice B

Planes de acción diligenciada en Word

Apéndice B Planes de acción.docx

Apéndice C

Plan anual diligenciada en Excel

Apéndice C Plan anual.xlsx

Apéndice D

Ficha técnica de indicadores

Apéndice D Ficha técnica de indicadores.xlsx

Apéndice E

Estándares mínimos – autoevaluación

Apéndice E Estándares mínimos autoevaluacion.xlsx

Apéndice F

Lista de chequeo

Apéndice F Lista de chequeo.xlsx

Apéndice G

Análisis de impacto de los hallazgos

Apéndice G Análisis de impacto de los hallazgos.xlsx