

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano.

Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa hospital regional del Magdalena medio de Barrancabermeja para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020

PRESENTADO POR:

Yerson Landazabal Estupiñán

Paola Marcela García

Angelica Yurani Eljure

Luisa Cristina Bareño Díaz

Yerson Landazabal

Grupo 101007_33

Tutora Olga Lucia Hernández C.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.

Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios.

Diciembre 2019.

Contenido

Introducción	3
Objetivo general	5
Objetivos específicos.	5
Capítulo 1: el problema.	6
1.1. Planteamiento del problema.	6
1.2 Antecedentes del problema.	8
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	9
Capítulo 2: Marco teórico y legal	10
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores	10
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	12
Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa.	17
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	17
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	20
4. Resultados.....	29
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	29
5. Plan de mejora.....	31
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	31
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos	37
Recomendaciones.	41
Conclusiones	43

Introducción

La presente investigación se lleva a cabo a través de un plan de trabajo coordinado y se podrá evaluar el nivel de aplicabilidad de la normativa legal vigente en el SG-SST en el hospital regional del Magdalena medio.

El sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), aplica para todos los trabajadores públicos y privados independientemente del tipo de contrato que se tenga con la entidad para la que se labora, y está reglamentado mediante los decretos como el 1443 de 2014 que define la implementación del SG-SST, el 1072 define de 2015 que es el decreto único reglamentario del sector trabajo, el decreto 171 de 2016 que reglamenta la prórroga del SG-SST, decreto 052 de 2017 que define la transición para la implementación del SG-SST, y las resoluciones 1111 de 2017 define los estándares mínimos del SG-SST, 032 de 2019 que establece la actualización de los estándares mínimos del SG-SST;

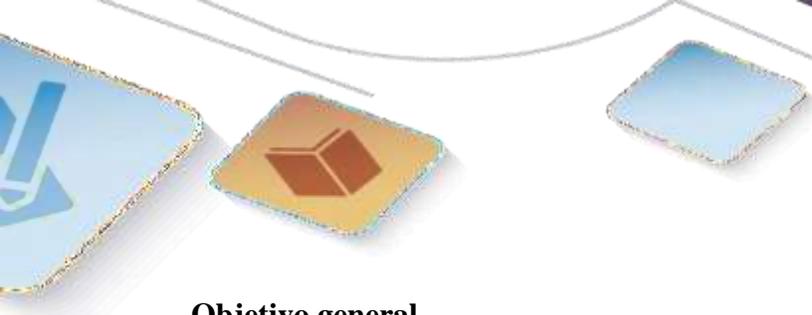
El hospital regional del Magdalena medio de Barrancabermeja implementa el SG-SST para todos sus funcionarios y actualmente presenta un nivel aceptable en su cumplimiento esto debido al resultado arrojado mediante el desarrollo de la evaluación inicial de estándares mínimos según resolución 1111 de 2017 en el cual obtuvo un puntaje de 92% de cumplimiento, lo que significa que existe un avance importante en el cumplimiento según la normatividad vigentes, y se crean planes acción para la ejecución en un tiempo determinado para la implementación de los criterios que se incumplen actualmente. Los datos obtenidos del hospital regional del Magdalena medio se obtiene mediante metodología de observación y entrevista con el personal encargado de la trazabilidad de la implementación del SG-SST, esta empresa nos genera un particular interés



académico debido a su compleja estructura organizacional, ya que en el laboran personas en diversas áreas que comprenden los niveles de riesgos establecidos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que nos proporciona una investigación completa con la temática estudiada en este trabajo.

Con el desarrollo de este material académico pudimos comprender la finalidad del SG-SST, conocer la normatividad legal vigente que reglamenta su implementación y como este se aplica dentro de una empresa en el desarrollo de su actividad en el día a día, la importancia de su aplicación para salvaguardar la integridad física y mental de todos los trabajadores y el aporte a mantener una buena calidad de vida laboral.

Las limitaciones presentadas en el desarrollo de la presente investigación radicaron principalmente en el acceso a toda la documentación y formatos que se llevan para el seguimiento y control de la aplicabilidad del SG-SST.



Objetivo general.

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en el hospital regional del Magdalena medio de Barrancabermeja para el segundo semestre de 2019 y principios del 2020.

Objetivos específicos.

1. Realizar evaluación inicial del SG-SST utilizando la matriz de estándares mínimos según resolución 1111 de 2017 con el fin de medir el nivel de su cumplimiento.
2. Analizar el resultado obtenido y el nivel de cumplimiento actual de la empresa frente a los criterios solicitados para el SG-SST.
3. Describir las acciones necesarias para la implementación correcta del SG-SST solicitado según la normatividad legal vigente.
4. Proponer un plan de acción mediante un diagrama de Gantt que permita definir recursos, actividades, tiempos y responsables para la implementación de los criterios incumplidos.

Capítulo 1: el problema.

1.1. Planteamiento del problema.

Todas las personas que nos encontramos en el mercado laboral estamos expuestos a sufrir accidentes o enfermedades relacionadas con el desempeño de nuestra labor, por tal motivo desde hace muchos años se viene implementando políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo, en pro de mitigar los riesgos a los cuales estamos expuestos. En cabeza de la legislación nacional en los países y de organizaciones internacionales como la OIT (organización internacional del trabajo) se crean normativas que se deben aplicar en nuestros territorios para la protección de los trabajadores, como es el caso de Colombia el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

“Según datos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), en 2018 se presentaron 645.119 accidentes laborales con una disminución de 2,3% frente al año anterior; por su parte las enfermedades calificadas tuvieron un aumento de 7,1% con un total de 104.435 casos. Con respecto a la mortalidad, aunque no hubo un aumento significativo para 2018, se presentaron 569 muertes de origen laboral”(«Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018», 2019)

¿Cuáles son las propuestas de mejora estratégicas en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) en el hospital regional del Magdalena medio para el segundo semestre de 2019 y principios del 2020? El hospital regional del Magdalena medio de Barrancabermeja como



todos los hospitales son un ambiente laboral peligroso, por todos los riesgos a que se está inmerso las personas dentro de estas estructuras, no solo empleados y directivos si no pacientes, visitantes, proveedores, estos riesgos pueden ser riesgos asociados a agentes mecánicos como caídas, cortes, golpes, choques y atrapamientos, manipulación de cargas, riesgos asociados a agentes químicos como gases, compuestos citostáticos, desinfectantes, riesgos asociados a agentes físicos como radiaciones, ruido, calor ambiental, riesgos asociados a agentes biológicos, riesgos asociados a agentes ergonómicos y psicosociales, entre otros. De igual manera el hospital como empresa se expone a riesgos como lo son las sanciones legales en caso de incurrir en el incumplimiento de la normativa legal vigente para la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo anterior expuesto se genera la necesidad para el hospital regional del Magdalena medio de Barrancabermeja de medir el nivel de cumplimiento del SG-SST en aras de salvaguardar la integridad física y mental de todas las personas que tienen correlación con la entidad, manteniendo siempre una mejora continua como resultado de un ciclo de autoevaluación, implementación de planes de mejora y auditoria periódica.

1.2 Antecedentes del problema.

El hospital Regional del Magdalena Medio realizó la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST A inicios del año 2019, frente a su transición se evidenció que se deben realizar ajustes mínimos para cumplir con todos los estándares mínimos en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST).

Al realizar la implementación y su debida auditoria el HRMM obtuvo un puntaje de cumplimiento de 96%, se evidenció que algunos estándares no se encuentran cubiertos como adquisiciones del ítem evaluados por los estándares mínimos. En los ítems 2.9.1 al 2.11.1 la empresa no cumple con los requerimientos, presenta falencias en el diligenciamiento de los permisos trabajo, actualización de algunos manuales de procedimiento para actividades de alto riesgo. La rotación continua de trabajadores en las obras de construcción; es una falencia para llevar a cabo el COPASST y los CCL (comité de convivencia laboral.)

Por lo tanto, se hace necesario que el **HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO** diseñe y aplique todos los procesos que cumplan con las normas legales en SST, esto con el fin de estar comprometida con el bienestar físico, mental, emocional y social de los colaboradores, manteniendo y promoviendo lugares de trabajo seguros, mejorando de esta manera todos sus recursos y alcanzando sus objetivos desde el año 2020.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.

Partiendo de que EL HOSPITAL REGIONAL MAGDALENA MEDIO es una organización del área de la salud la cual cuenta con un Sistema de Gestión para investigar los incidentes, establecer planes de acción y realizar seguimiento permanente a los asuntos de seguridad y salud en el trabajo, en pro de evitar que los riesgos se materialicen y afecten la salud de sus funcionarios.

Se hace necesario que nosotros como equipo investigador diseñemos una propuesta y planes de mejora para el correcto cumplimiento de la normatividad legal vigente expuesta en la resolución 0312 de 2019 enfocándonos en la prevención de riesgos a la seguridad y salud que mejoran las condiciones del puesto de trabajo, con el objetivo de asegurar que todas las operaciones sean llevadas a cabo en forma correcta, consistente y segura.

Cabe mencionar que con esta investigación buscamos que el hospital obtenga el certificado de acreditación en SST obteniendo una excelente calificación en el cumplimiento de los estándares mínimos de SST.

Capítulo 2: Marco teórico y legal.

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

La Ley Ocupacional en Colombia fue creada en el año de 1904, ya que el militar, que además era periodista y diplomático colombiano Rafael Uribe Uribe, acoge como tema principal en la ley 57, la seguridad en el trabajo; a lo que 11 años después, es decir en el año 1915 se inicia como la «Ley Uribe» en cuya ley son tratados temas como accidentes laborales y enfermedades profesionales, fue la primera ley relacionada a este tema en el país.

Ya que eran trabajos de mano de obra barata y la explotación era la constante en el trabajador, teniendo en cuenta que eran trabajos de producción, la maquinaria era precaria debido a la época, lo que hacía que los trabajadores no contaran con protección y mucho menos con la capacitación adecuada para el manejo de dichos equipos, de allí que no existieran derechos con los cuales el trabajador pudiese beneficiarse por las labores que realizaba.

Por otro lado el estado Colombiano encabezado por el Ministerio del trabajo ha venido trabajando en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) siguiendo las normas y convenios internacionales para la protección de los empleados, este es un proceso que se espera estar completamente implementados en todas las empresas en Colombia para el año 2020.

El cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. (Ministerio del Trabajo, 2019).



Por lo anterior se hace necesario mejorar la calidad de vida laboral, el ambiente laboral y el bienestar de los empleados colombianos, velando por el cumplimiento de la normatividad y de los procesos por parte de las empresas que ejercen en Colombia. Universidad de Valencia (2016).

Decreto 1443 de 2014 por medio de este se dictan las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) y por ser este un sistema de gestión sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA

Planear: Es la forma como se busca mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores de las diferentes empresas, detectando los errores que se están cometiendo o que factores que se pueden mejorar y con esto definir los pasos a seguir para una mejora continua. La planeación debe estar enmarcados en la normatividad vigente y alineados con los principios organizacionales.

Hacer: Es la forma como se implementa las medidas planificadas.

Verificar: Es el paso que se requiere para inspeccionar que los procedimientos llevados a cabo y que anteriormente fueron planeados están de acuerdo con los objetivos trazados.

Actuar: En este paso se debe realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

En Colombia desde 1979 se dio inicio a la reglamentación en materia de salud ocupacional con la resolución 2400 mediante el cual se creó el estatuto de seguridad industrial, y de ahí en adelante han entrado en vigencia normas adicionales que la han reglamentado como:

Ley 9 de 1979 con la cual se implementó el condigo sanitario nacional.

Resolución 2013 de 1986 con la cual se reglamentó la creación de los comités paritarios de salud ocupacional.

Decreto 614 de 1984 donde se dispone la creación de bases para la organización de la salud ocupacional.

Resolución 2013 de 1986 establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.

Resolución 1016 de 1989 la cual ordena el establecimiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.

Decreto 1295 de 1994 se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 1530 de 1996 se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.

Ley 772 de 2002 la cual dicta las normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.



Resolución 1401 de 2007 la cual dicta la reglamentación para la investigación de accidente o incidente de trabajo.

Resolución 2346 de 2007 determina la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 1918 de 2009 mediante la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1956 de 2008 por la cual se adoptan medidas para el consumo de cigarrillo y tabaco.

Resolución 2446 de 2008 con ella se establecen disposiciones y se definen responsabilidades, para la identificación, evaluación, prevención e intervención y monitoreo permanente y exposiciones a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Decreto 2566 de 2009 se emite la tabla de enfermedades profesionales.

Resolución 652 de 2012 dicta la creación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.

Circular 0038 de 2010 normativa del espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en las empresas.

Resolución 1356 de 2012 la cual modifica parcialmente la resolución 652 de 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.

Resolución 1409 de 2012 por el cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.



Resolución 4502 de 2012 en la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación para las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1903 de 2013 por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el reglamento para trabajo seguro en alturas, y se dictan otras disposiciones.

Resolucion3368 de 2014 la cual modifica el reglamento para la protección contra caídas de trabajos en alturas.

Decreto 1443 de 2014 por medio de este se dictan las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) y por ser este un sistema de gestión sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA («Nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia | Gerencie.com.», s. f.)

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015. Denominado como decreto único reglamentario del sector del trabajo, que determina toda la normativa que reglamenta el trabajo y que antes no operaba y a partir del día 25 de mayo de 2015, el Decreto 1072 se estableció como norma que regula el trabajo en Colombia por lo que se debe instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo. (Ministerio del Trabajo, 2015).

Decreto 171 del 01 de Febrero de 2016. En el cual se fija como fecha límite de transición para sustituir el programa de salud ocupacional por el de SG-SST a más tardar el 31 de enero de 2017 (Ministerio del Trabajo, 2016).

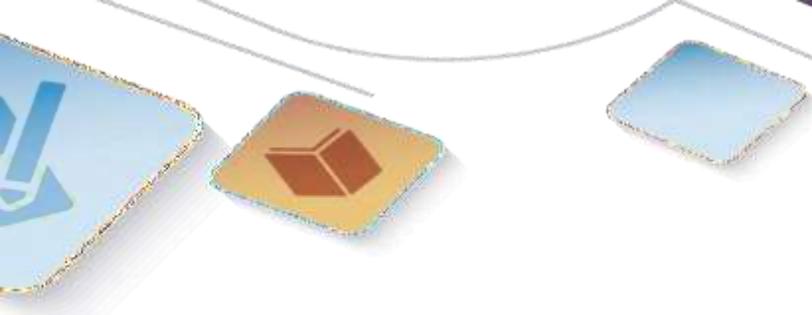


Decreto 052 de 12 de Enero de 2017. El cual modifica al Artículo 2.2.4.6.37, del Decreto 1072 de 2015, y establece la transición para su implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2017).

Resolución No. 1111 del 27 de Marzo de 2017. Define los estándares mínimos del SG-SST, donde se establecen las diferentes fases de aplicación del sistema de gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019. Las fases son, Evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, Ejecución, Seguimiento y plan de mejora e Inspección, vigilancia y control.

Así mismo esta resolución contempla las multas establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994 que se pueden presentar por el incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, que acarrearán multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hasta de (1000) salarios mínimos mensuales legales vigentes cuando no se reporten accidentes o se incumplan las normas de seguridad y salud en el trabajo que generen accidentes o enfermedades mortales. (Ministerio del Trabajo, 2017).

Resolución No. 0312 del 13 de Febrero de 2019. Define los nuevos estándares mínimos del SG-SST y deroga la resolución 1111 de 2017, por lo cual la presente resolución tiene por objeto establecer los estándares mínimos del SG-SST para las personas naturales y jurídicas, estos estándares corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, fundamentado en los principios PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), aquellas no conformidades detectadas son tratadas, estableciendo planes de acción concretos, para modificar o corregir la novedad presentada, con verificación de resultados y consolidación de los procesos, irá mejorando con el tiempo.



Con base en todo lo expuesto anteriormente se puede afirmar que la legislación colombiana ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de decretos y resoluciones en pro de mejorar el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales a fin de prevenir efectos negativos que puedan generar problemas en la salud física y mental de los trabajadores.

Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa.

3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

Para la implementación del SG-SST en la empresa hospital regional del Magdalena Medio de Barrancabermeja, el primer paso que dio fue a través de área de administración de riesgos y tuvo que ver con la revisión estricta y concienzuda del Decreto 1443 de 2014, el cual por la organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Como primer avance la Empresa realizó la autoevaluación de estándares mínimos según la resolución 1111 de 2017, y formuló su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y la integró a las demás políticas empresariales.

La Empresa promulga el compromiso con la seguridad y el cuidado a través de sus valores corporativos, este lineamiento orienta la incorporación y compromiso de la cultura del cuidado de la salud de los funcionarios, contratistas y visitantes, mediante la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y para ello se compromete a:

Reconocer la identificación de los peligros, y el análisis de riesgos y su control durante la ejecución de las actividades, como una dinámica corporativa fundamental para garantizar la adecuada planeación, mitigación y seguimiento de los riesgos, para la prevención de lesiones y enfermedades laborales.

Identificar y acatar las exigencias legales aplicables en cada uno de los lugares de trabajo, incluyendo los compromisos voluntarios pertinentes que se hayan establecido.

Incorporar la cultura del cuidado de la salud en cada uno de los procesos y operaciones, que promuevan calidad de vida.



Reconocer dentro de la cultura organizacional el autocuidado como una actitud fundamental de transformación de ambientes de trabajo.

Alinear el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo con los retos estratégicos organizacionales, las responsabilidades de los funcionarios y las necesidades de productividad de los procesos.

Asegurar la cultura de la prevención y el control del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en la empresa, contribuyendo al bienestar físico y mental de las personas.”

Según lo mencionado anteriormente fue indispensable entonces, conocer más a fondo los requisitos de la norma, las obligaciones de la empresa, las responsabilidades adicionales que debían asumir las Administradoras de Riesgos Laborales y los trabajadores.

Como segunda medida y partiendo del conocimiento inicial de los requisitos para la implementación del sistema y de la asesoría permanente de la ARL, se creó un plan de acción donde se establecieron medidas planificadas para cumplir con lo estipulado por la norma.

Como tercer paso y como lo pide el SG-SST se debió inspeccionar las acciones implementadas y la efectividad de los procedimientos planificados y esto arrojó un nivel de cumplimiento más ajustado a lo requerido.

Por último, paso se llevaron planes de acción de mejora para ajustar los puntos débiles hallados en los anteriores pasos y con esto seguir mejorando en la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por ende garantizar beneficios para todos los que por una u otra razón hacen parte del ciclo productivo de la empresa.

Lamentablemente durante esta auditoría no fue posible acceder a la hoja de ruta, sin embargo, de acuerdo con información suministrada por los profesionales encargados de la implementación del sistema, se efectuaron las siguientes actividades:

Revisión y estudio de la normatividad aplicable

Revisión de la documentación existente en la organización y levantamiento de los procedimientos, registros y programas con los que no contaba

Definición de la política empresarial de seguridad y salud en el trabajo

Definición de la conservación de documentos

Revisión de las estrategias de comunicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: HOSPITAL REGIONAL DE BARRANCABERMEJA							Número de trabajadores directos: 100		
Nit de la Entidad:							Número de trabajadores contratistas: 20		
Realizado por:							Fecha de realización: 18/10/2019		
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	0	3
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0	0	0	
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0	0	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0	0	0	6
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2	0	0	0	

		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1	0	0	0	15
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	0	0	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2	0	0	0	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1	0	0	0	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0	0	
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	0	
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	0	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2	0	0	0	
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	0	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	0	0	9
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud			1	1		0	0	0		
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo			1	1		0	0	0		

		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1	0	0	0		
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	0		
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0	0		
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0	0		
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0		
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0		
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0	5	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0	0	0		
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1	0	0	0	6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0		
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4	0	0	0	15
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	0	
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3	0	0	0	

		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0	0	0		
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5	0	0	0	15	
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5	0	0	0		
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5	0	0	0		
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5	0	0	0		
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0	0	0		
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	0		
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	10	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	0	0		
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25	0	0	0	2,5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0	0	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25	0	0	0	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5	0	0	0	10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5	0	0	0	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5	0	0	0	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5	0	0	0	
TOTALES					100					96,5

Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Con respecto a este punto indicamos que la empresa implementó la tabla de valores con la asesoría de la ARL Sura. En esta construcción participaron el Profesional encargado de medicina laboral en la organización, dos (2) Profesionales Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo y dos profesionales del área de emergencias.

Posteriormente se dio inicio a la revisión de todos los documentos del sistema de seguridad y salud en el trabajo levantados en la organización (Procedimientos, documentos de referencia, manuales, instructivos) y al levantamiento de matriz de programas y actividades que se venían desarrollando en la organización. Esta actividad permitió dar inicio a un proceso de comparación entre lo que ya se tenía en la organización con respecto a lo solicitado por la norma para la implementación del sistema. En esta fase de comparación se asignaba un valor de la tabla, lo más objetivamente posible, para poder encontrar finalmente la calificación de los estándares mínimos.

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. Evaluación inicial

El programa de capacitaciones tiene como propósito el desarrollo de habilidades y capacidades de todo el personal con el fin de formar un talento humano más competente y hábil. Además, se busca promocionar la salud, el autocuidado y prevenir la enfermedad y los riesgos. Sin embargo, más allá de esto, busca estimular el interés de todos sobre los beneficios de aplicar el sistema de gestión, incentivar la participación en las diferentes actividades sobre autocuidado, factores de riesgo y condiciones inseguras, busca mejorar el clima laboral, la productividad, la salud física y mental, y mejorar la capacidad de los empleados para identificar y reportar factores de riesgos presentes en su labor. una empresa de alto riesgo (riesgo 5) el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo es supervisada por un profesional de Admón.



en SST y por un supervisor de la ARL; La empresa cuenta con los requisitos solicitados por el Decreto único reglamentario 1072 del 2015 y acorde a su actividad económica cumple con otros decretos de medio ambiente y disposición de residuos contaminantes.

La empresa obtuvo un puntaje de cumplimiento de los 96% del ítem evaluados por los estándares mínimos. En los ítems 2.9.1 al 2.11.1 la empresa no cumple con los requerimientos, presenta falencia en el diligenciamiento de los permisos trabajo, actualización de algunos manuales de procedimiento para actividades de alto riesgo. La rotación continua de trabajadores en las obras de construcción; es una falencia para llevar a cabo el COPASST y los CCL (comité de convivencia laboral), a esto se suma que la obra sufre transformaciones en el desarrollo de su ejecución y esto afecta los planos de ruta de evacuación, señalización y manuales de procedimientos para trabajos en altura. En los procesos de proveedores y compra de elementos, la empresa no evalúa a los proveedores y solo se rigen bajo los costos de los productos, mas no por la eficacia de estos y el beneficio frente al riesgo que deben cubrir, este es el caso de los protectores auditivos de inserción y protectores respiratorios, los cuales son desechables y de más bajo costo. Estos elementos no cubren el material articulado que genera las obras de construcción, en especial el contacto con el polvo del cemento. Se evidencia que la empresa tiene contratada una persona del área de SST con licencia vigente quien es la encargada del mantenimiento del SG-SST y de igual manera tiene un acompañamiento constante por parte de un asesor de la ARL Positiva.

Transición y ejecución al nuevo SGSST.

Lo que se plantea para la transición al nuevo SGSST las reformas realizadas son mínimas puesto que en los estándares mínimos el puntaje arrojado fue aceptable con un 96% de manera que se plantea que se realicen unos ajustes mínimos para cumplir con todos los estándares mínimos

legales requeridos de manera que se propone realizar diversas reuniones con COPASS para revisar los formatos y bases de datos de los proveedores para elegir una mejor calidad de los EPP como también socializarlo con la junta directiva, ya que estos son requerimientos mínimos el tiempo en el que se propone es en un laxo de lo que resta de octubre hasta diciembre para la revisión y realización de los formatos y así pasar a la selección del proveedor que brinde lo requerido; como también realizar juntas en las que se generen los formatos para la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, todo esto conlleva a realizar también capacitación a los integrantes de las brigadas de primeros auxilios, evacuación y rescate. Invitar al personal a conformar el CCL, capacitar sobre los deberes y responsabilidades del CCL; Llevar a cabo la votación para la selección de los representantes de los trabajadores para el CCL; y por último y no menos importante Realizar la auditoría interna para medir el nivel de cumplimiento de los cronogramas de trabajo y PyP.

Fase 1 – Evaluación inicial

En esta fase el Hospital Regional del Magdalena Medio realizó una autoevaluación con el fin de identificar las prioridades y necesidad en Seguridad y Salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual.

Los responsables de esta fase son el personal encargado de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo junto a la administradora de riesgos.

Fase 2 – Plan de mejoramiento

En esta fase el Hospital regional del Magdalena Medio consolidó las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las falencias encontradas en la autoevaluación.



Los responsables de esta fase **son** el personal encargado de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo junto a la administradora de riesgos.

Fase 3 – Ejecución

En este momento se realizó la puesta en marcha del SG –SST en relación con la autoevaluación del plan de mejoramiento y los estándares mínimos.

Se definió como responsables a El HRMM, el personal encargado de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo junto a la administradora de riesgos.

Fase 4 – Seguimiento y plan de mejora

En esta fase el HRMM realizó la vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG –SST teniendo en cuenta la autoevaluación del plan de mejoramiento, los estándares mínimos y llevar a cabo el plan de mejora conforme al plan de SG – SST del año anterior, incorporándolo al plan de sistema de gestión que se está llevando a cabo para el presente año.

Los responsables en esta fase son El HRMM, el personal encargado de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo junto a la administradora de riesgos. El seguimiento al SG – SST y el plan de mejora se llevará a cabo por el ministerio del trabajo de la mano a la administradora de riesgos laborales.

Fase 5 – Inspección, vigilancia y control

En esta fase se realizó la inspección y verificación de que el SG – SST cumpla a cabalidad con la normativa vigente. Esta inspección la efectúa el ministerio de trabajo conforme a los estándares mínimos establecidos en la resolución.

4. Resultados.

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el termino máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración critica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el termino máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Los resultados obtenidos al diligenciar la matriz de evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dicha matriz refiere los 62 estándares establecidos para las empresas de acuerdo a la Resolución 0312 del 2019, dentro de la cual se evaluaron ____ estándares por el número de empleados y se encontraron importantes falencias en lo que se refiere a la promoción y prevención en salud la cual requiere implementar programas y actividades acorde a dicha obligatoriedad.



De acuerdo a las respuestas dadas por los entrevistados y la información suministrada por medio de la plataforma de procesos internos en la empresa, se pudo comprobar lo siguiente:

El estándar capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el ítem del estándar 1.2.1 Programas Capacitación Promoción y prevención PyP, fue evaluado con un puntaje en cero (0), debido a que no se encontraron diligenciadas planillas de verificación de dichas capacitaciones y el personal manifiesta no haber recibido dichas capacitaciones, y el estándar Condiciones de Salud en el trabajo en el ítem 3.1.2 Actividades de promoción y prevención en Salud fue evaluada con una calificación en cero (0), porque las indicaciones dadas por los empleados es que no se realizan dichas actividades en pro de la salud, manifestando no tener personal capacitado en la sede para tal fin, de igual manera no se demuestran diligenciamiento de control de actividades, considerando los resultados obtenidos la empresa obtiene calificación 96,5 cuya valoración es moderadamente aceptable por parte del ministerio del trabajo.

Al indagar a los colaboradores y mediante la observación de cada empleado en sus actividades laborales en la sede manifestaron no contar con los recursos personales de salud, en los que puedan tener un entorno propicio adoptando modos de vida sanos, consideran que los periodos de tiempo prolongados en los cierres de cada mes, la falta de realizar interrupciones laborales y no establecer el tiempo para estas interrupciones han ocasionado fatiga postural e inactividad física lo que en muchas ocasiones desencadena malestares o dolores de espalda frecuentes, estrés, y molestias a nivel ergonómico.



5. Plan de mejora.

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

a. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Es necesario trabajar en este ítem donde la empresa no cumple la calificación adecuada, siendo este el de Adquisiciones (Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST), este estándar está siendo incumplido, dentro del marco legal este se rige por el decreto 1072/2015 en los artículos 2.2 4.6. 27, ya que la empresa debe establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en seguridad y salud en el trabajo de las compras y adquisiciones de productos y servicios, como por ejemplo los requisitos que debe cumplir el proveedor de los elementos de protección laboral.

De tal manera que se pueda lograr un 100% en cumplimiento con SG-SST y evitar así sanciones innecesarias, siendo esta una empresa que contribuya con los valores y calificaciones de este.

Se recomienda establecer un procedimiento en la identificación de la compra para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de asegurar que los productos y servicios adquiridos no sean considerados un peligro para los trabajadores.

b. El HRMM adelanta auditoría por lo menos una vez al año al SG-SST.

Realizar la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se establecerá que se efectúen auditorías internas al sistema, para lo cual cuenta con un procedimiento interno y dentro del plan se encuentra determinada la auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Se abarcará la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

El cumplimiento de la política de SST

La evaluación de la participación de los trabajadores.

El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.

La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST.

La documentación en SST.

La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad.

La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.

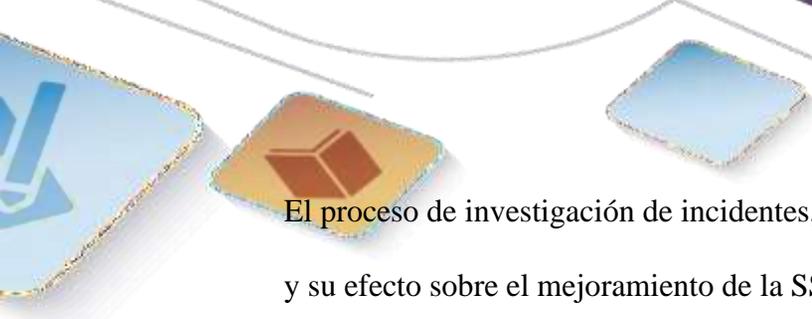
La gestión del cambio

La prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones.

El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas.

La supervisión y medición de los resultados.



El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la Institución.

La evaluación por parte de la alta dirección.

Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

c. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.

La Alta dirección del Hospital Regional de Barrancabermeja el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permitirá:

Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma

Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados.

Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST.

Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos.

Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados.

Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.



Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

d. Programa Capacitación promoción y prevención PYP.

Se realizarán programas de PyP periódicamente en el hospital regional del Magdalena medio buscando prever cambios en el personal que se pueden dar por sus labores rutinarias, la falta de motivación, deterioro en las destrezas y habilidades. Por medio de estos se pretende preparar a los trabajadores para adaptarse a los cambios en la tecnología y ambiente de trabajo, también solucionar y corregir situaciones de riesgo presentes en las labores que se llevan a cabo con el apoyo de estudios, análisis e identificación de dicha situaciones, estas actividades permitirán a los trabajadores mejorar las condiciones y ambiente de trabajo, mejorar su salud física y mental, y ayudara a prevenir incidentes, accidentes y la aparición de enfermedades.

e. Seguimiento al plan de trabajo Anual para el cumplimiento del SGSST, Objetivos, metas, responsabilidades, recursos.

Seguimiento al cronograma establecido en el diagrama de Gantt adjunto.

f. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada.

La administradora de riesgos laborales independiente de las obligaciones estipuladas en el Sistema General de Riesgos Laborales, debe capacitar al COPASST o vigía en seguridad y salud en el trabajo, prestar la asesoría y asistencia técnica para la implementación del SG-SST, vigilar el cumplimiento del SG-SST e informar a las direcciones territoriales del ministerio de trabajo el no cumplimiento por parte de la empresa. La empresa debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST. Es necesario diseñar y desarrollar un Plan de trabajo anual del SG-SST, el cual contemplara información de evaluación inicial, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, resultados de las auditorías internas, revisiones por la alta dirección, acciones preventivas y correctivas.

Para dar inicio Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST, se debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, se deben tener en cuenta los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los colaboradores.

g. Evaluación Médica Ocupacional.

Las evaluaciones ocupacionales son actos médicos que buscan el bienestar del trabajador de manera individual y que orientan las acciones de gestión para mejorar las condiciones de salud y de trabajo, interviniendo el ambiente laboral y asegurando un adecuado monitoreo de las condiciones de salud de los trabajadores expuestos.

Se debe definir un procedimiento aplicable para realizar los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso para los trabajadores. Estos serán responsabilidad del área de Talento Humano y Salud Ocupacional – HSE del HRMM serán los encargados de promulgar, difundir y ejecutar las actividades propias de esta evaluación. Igualmente deberán revisar anualmente el procedimiento y actualizarlo de acuerdo con los cambios en la legislación aplicable o los cambios al interior de los procesos del hospital.

h. Restricciones y recomendaciones médico-laborales.

Acatar el reporte médico laboral de cada uno de los colaboradores con el fin de proteger su salud y dar cumplimiento al plan de trabajo implementando programación de exámenes ocupacionales a todo el personal de manera periódica, con el fin de realizar las acciones pertinentes si se presenta alguna anomalía.

i. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas

Diseñar e implementar un programa de mantenimiento preventivo, que permita aumentar el nivel de rendimiento de las máquinas de tal forma que se conserven en

condiciones de funcionamiento seguro y eficiente que garanticen la prestación de un servicio oportuno.

Asegurar el compromiso de la alta dirección.

Elaborar diagnóstico del estado actual de los equipos.

Elaborar plan de acciones correctivas.

Realizar charlas de sensibilización a los responsables del departamento de mantenimiento. Implementar sistema de codificación de los equipos.

Elaborar la ficha técnica y la hoja de vida de cada equipo.

Elaborar el plan y el programa de mantenimiento preventivo para cada equipo.

Elaborar la caracterización del proceso de mantenimiento.

Determinar los repuestos básicos y su nivel de stock.

Capacitar al recurso humano encargado de las labores del departamento de mantenimiento. Implementar indicadores de gestión del mantenimiento.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos

ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	OBJETIVO	OCT				NOV				DIC						
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Convocar a una reunión a los integrantes del COPASST	Recursos humanos en cabeza de la gerencia.	* Plan de trabajo anual * Informes de indicadores de gestión * Resultados de evaluación inicial	Evaluar los resultados de la evaluación inicial y establecer los ajustes necesarios al plan de trabajo anual.				x											
Reunión del COPASST	COPASST	Base de datos de contratistas, ficha técnica de los productos. (2.9.1 y 2.10.1)	Establecer el procedimiento para la evaluación y selección de proveedores y contratistas. Enviar				x											

			propuesta a la gerencia para su aprobación.																
Reunión	Encargado del SG-SST y COPASST	Formatos	Procedimiento y formatos para la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST							x									
Auditoría interna	Responsable del SGSST	Formatos de ATS, permisos, actas de reunión	Realizar una auditoría interna a los permisos de trabajo para actividades de alto riesgo y trabajo en caliente.								x								
Reunión Brigada de emergencia	Coordinadores de cada brigada de emergencia.	Plan de emergencia.	Actualizar el plan de emergencia acorde al análisis de gestión del riesgo.																
Reunión Brigada de emergencia.	Coordinadores de cada brigada de emergencia.	Acta.	Capacitación a los integrantes de las brigadas de primeros auxilios, evacuación y rescate.																
Convocatoria a CCL	COPASST	Acta de convocatoria	Invitar al personal a conformar el CCL, capacitar sobre los deberes y responsabilidades del CCL.																
Conformación del CCL	COPASST	Votación, elección del CCL	Llevar a cabo la votación para la selección de los representantes de los trabajadores para el CCL.																

ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	OBJETIVO	OCT				NOV				DIC			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Evaluación para adquisición de productos y servicios SG-SST	Gerencia de Recursos Humanos Asistente SST (Ridsso)	Inventarios de las áreas que presentan la necesidad. (Ridsso)	Establecer requisitos para la adquisición de compras de bienes y servicios relacionados con seguridad y salud en el trabajo SST que nos permitan el cumplimiento de las normas legales. (Ridsso)	x				x				x			
Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Gerencia de Recursos Humanos (Putumayo, 2016, pág. 17)	Preselección de proveedores/contratistas. (Putumayo, 2016, pág. 17)	Definir el Procedimiento de Compras de Bienes y Servicios y el Manual de Contratación vigente. (Putumayo, 2016, pág. 17)		x				x				x		
Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST	SST COPASST Trabajadores en general (COPNIA, 2017, págs. 1,2,3)	Formato Gestión del Cambio. (COPNIA, 2017, pág. 3)	Establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación de peligros y evaluación y control de los riesgos relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo, asociados con los cambios y nuevos proyectos. (COPNIA, 2017, pág. 1)			x			x					x	

El cronograma de actividades implementado para el diagrama de Gantt, propone como primera acción el convocar a una reunión a los integrantes del COPASST para evaluar los resultados de la evaluación inicial y establecer los ajustes necesarios al plan de trabajo anual. Mediante la segunda acción el COPASST busca establecer el procedimiento para la evaluación y selección de proveedores y contratistas. Mediante la tercera acción los encargados del SG-SST y COPASST buscan instaurar los procedimientos y formatos para la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del HRMM. Mediante la cuarta acción el responsable del SG-SST realiza una auditoría interna a los permisos de trabajo para actividades de alto riesgo y trabajo en caliente. Como quinta acción se lleva a cabo una reunión de brigada de emergencia con el fin de actualizar el plan de emergencia acorde al análisis de gestión del riesgo, seguido de esto en la sexta acción se capacitan a los integrantes de las brigadas de primeros auxilios, evacuación y rescate. En la séptima acción se realiza la invitación al personal a conformar el CCL, capacitar sobre los deberes y responsabilidades. Seguido de esto como octava acción se lleva a cabo la votación para la selección de los representantes de los trabajadores para el CCL. Como novena acción se realiza la evaluación para adquisición de productos y servicios con el objetivo de establecer requisitos para la adquisición de compras de bienes y servicios relacionados con seguridad y salud en el trabajo SST que nos permitan el cumplimiento de las normas legales. Mediante la décima acción se evalúan y seleccionan los proveedores y contratistas para definir el procedimiento de Compras de Bienes y Servicios y el Manual de Contratación vigente y como última acción se realiza la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST para establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación de peligros y



evaluación y control de los riesgos relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo, asociados con los cambios y nuevos proyectos.

Recomendaciones.

Se recomienda al Hospital Regional del Magdalena Medio divulgar y dejar a disposición de todo el personal el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como estrategia de sensibilización y conocimiento permanente del sistema.

De igual forma se recomienda realizar un seguimiento continuo al cronograma de actividades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que permita identificar a tiempo las necesidades que se deben atender y las actividades para dar cumplimiento a la normatividad vigente para que de igual forma se cumplan los tiempos establecidos para cada programa del sistema de gestión -SST

Se recomienda solicitar a la administradora de riesgos laborales capacitar al COPASST o vigía en seguridad y salud en el trabajo y prestar la asesoría y asistencia técnica para la implementación del SG-SST, vigilar el cumplimiento del SG-SST e informar a las direcciones territoriales del ministerio de trabajo el no cumplimiento por parte de la empresa.

Se recomienda mantener documentación correspondiente al SG-SST que puede ser en físico, disco magnético, óptico, fotografía, o una combinación de éstos y debe estar en custodia del responsable del SG-SST.



Se recomienda conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST. Es necesario diseñar y desarrollar un Plan de trabajo anual del SG-SST, el cual contemplara información de evaluación inicial, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, resultados de las auditorías internas, revisiones por la alta dirección, acciones preventivas y correctivas.

Para iniciar con la formulación del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST, se debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, se deben tener en cuenta los aspectos relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores.

El empleador debe definir e implementar acciones correctivas o preventivas, con el fin de gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST. La organización debe asegurarse de documentar y soportar el plan de acción definido en la acción correctiva o preventiva y verificar si estas fueron efectivas.

Conclusiones.

Durante la implementación del SG-SST en el hospital Regional se consiguió evidenciar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y definir los controles para su minimización para prevenir la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo.

Realizar la matriz de evaluación anualmente para así asegurarnos de cumplir con los requisitos que nos interpone el ministerio de trabajo. -Con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, se abren las puertas hacia la certificación en sistemas integrados de gestión, ya que los decretos contribuyen a la mejora continua y representa la aplicación adecuada de las medidas de prevención y control realizando un aporte importante, que facilita la implementación e integración de todos los sistemas de gestión.

Bibliografía.

La seguridad y salud en el Trabajo

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

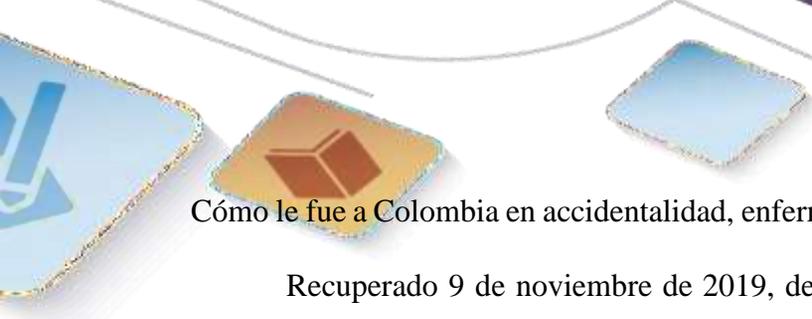
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>



Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018. (2019, marzo6).

Recuperado 9 de noviembre de 2019, de Ccs.org.co website: <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>

Nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia | Gerencie.com. (s. f.). Recuperado 3 de diciembre de 2019, de <https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>