



**DIAGNÓSTICO Y DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO EN LA IPS INDÍGENA ACIZI.**

**Presentado por:**

**CLAUDIA CATHERINE ADARME LÓPEZ**

**LUCY YANETH BASTIDAS MEJÍA**

**LUIS RODOLFO PLAZAS RAMÍREZ**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES  
FACULTAD DE POSGRADOS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO  
2019**



**DIAGNÓSTICO Y DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO EN LA IPS INDÍGENA ACIZI.**

**Presentado por:**

**CLAUDIA CATHERINE ADARME LÓPEZ  
LUCY YANETH BASTIDAS MEJÍA  
LUIS RODOLFO PLAZAS RAMÍREZ**

**SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II**

**Docente:**

**LUISA FERNANDA GAITAN AVILA**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES  
FACULTAD DE POSGRADOS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO  
2019**

## Contenido

<b>1. DIAGNÓSTICO Y DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA IPS INDÍGENA ACIZI.....</b>	<b>5</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....</b>	<b>5</b>
2.1. Formulación del problema.....	7
2.2. Título del proyecto de investigación. ....	7
<b>3. OBJETIVOS.....</b>	<b>8</b>
3.1. General .....	8
3.2. Específicos.....	8
<b>4. JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION... </b>	<b>8</b>
4.1. Justificación.....	8
4.2. Delimitación .....	10
4.3. Limitaciones .....	11
<b>5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACION.....</b>	<b>12</b>
5.1. Estado del arte. ....	12
5.2. Marco teórico.....	19
5.3. Marco legal.....	23
5.4. Marco histórico de la seguridad y salud en el trabajo. ....	24
5.5. Marco conceptual .....	28
<b>6. MARCO METODOLOGICO .....</b>	<b>30</b>

6.1	PARADIGMA, ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	30
6.2.	Fuentes para la obtención de la información.....	32
6.3.	Análisis de la información.....	34
<b>7.</b>	<b>CRONOGRAMA .....</b>	<b>36</b>
<b>8.</b>	<b>ANALISIS FINANCIERO. (COSTO – BENEFICIO).....</b>	<b>37</b>
<b>9.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
<b>10.</b>	<b>ANALISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>40</b>
<b>11.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>56</b>
<b>12.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>57</b>
<b>13.</b>	<b>BILIOGRAFÍA .....</b>	<b>59</b>

## **1. DIAGNÓSTICO Y DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA IPS INDÍGENA ACIZI.**

### **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Cada entidad es responsable por los peligros y riesgos a los que expone a sus empleados, por consiguiente, para IPS INDIGENA ACIZI (una Empresa del sector salud), su capital humano es de gran importancia para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de la organización.

Dentro de las variables específicas que afectan el ejercicio del SG-SST. Se identificó una estructura organizacional débil; la Junta Directiva de la IPS está conformada por líderes políticos locales (Gobernadores de los Cabildos Indígenas) quienes usan la entidad como fortín burocrático para el pago de favores políticos, con el objetivo de perpetuarse en sus cargos como gobernadores indígenas. Teniendo presente que la elección de gobernadores de cabildos indígenas se realiza de manera anual. Esto hace que la administración de la IPS sea la menos apropiada como a continuación se describe.

Solo el Representante Legal y Tesorero cuentan con contrato de trabajo, los diecinueve (19) colaboradores restantes desempeñan sus actividades contratadas por contrato de prestación de servicios. Dentro de esta modalidad de contratación, los colaboradores son contratados para que desarrollen determinadas actividades u objeto contractual, cumpliendo con unas condiciones y lineamientos sin estar sometida a la voluntad del contratante. Es decir, no hay subordinación. También dentro de esta

modalidad de contratación la remuneración no se llama salario sino honorarios, y las partes contractuales se denominan contratante y contratista. Pues lo de trabajador y empleador es propio del contrato de trabajo.

Lo que se traduce en que la IPS INDIGENA ACIZI (ASOCIACIÓN DE CABILDOS INDÍGENAS DE LA ZONA DE IPIALES) no cuenta con trabajadores para el desempeño de sus actividades, cuenta con contratistas.

La disponibilidad del Director Administrativo que a su vez es Director Asistencial de la IPS es medio tiempo. Dentro del grupo de contratistas, refieren a un asesor externo especialista en salud ocupacional. Sin embargo, dadas las características de la asesoría externa en los temas de SG-SST, el asesor permanece igualmente ausente del servicio asistencial y administrativo de la entidad.

El resultado de esta estructura organizacional, evidencia que es el Tesorero quien está a cargo de la administración de la IPS. Sin embargo, dado el perfil profesional y su ubicación dentro del organigrama de la entidad le es difícil tomar decisiones administrativas y operativas.

Muestra de todo lo descrito, es la falta de interés por realizar avances en la adopción de políticas relacionadas con SST, acordes con la normatividad nacional e internacional en seguridad y salud laboral; que permitan involucrar a los trabajadores en la cultura de prevención de ATEL.

La IPS INDÍGENA ACIZI no cuenta con una metodología, que permita realizar la identificación, evaluación y control de los riesgos, esto puede generar problemas de salud y seguridad en los trabajadores, al no permitir el diagnóstico de causas de ausentismo laboral, por falta de evaluación y control de los peligros y riesgos.

En IPS INDIGENA ACIZI se realizan diferentes actividades administrativas y asistenciales que hacen necesario contar con el SG-SST, el cual a pesar de la evaluación realizada dentro del presente documento no existe una identificación formal dentro de la empresa.

A todo esto, se le suma el incumplimiento de la legislación en materia de SG-SST, expedida por el gobierno colombiano. Lo que conlleva a sanciones de tipo económicas y dificultades legales futuras. Sanciones según lo expresado en el Artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.

## **2.1. Formulación del problema**

¿Cuáles son los elementos que debe contener el diseño inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la IPS INDÍGENA ACIZI?

## **2.2. Título del proyecto de investigación.**

DIAGNÓSTICO Y DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA IPS INDÍGENA ACIZI.

### **3. OBJETIVOS.**

#### **3.1. General**

Aplicar los lineamientos de la resolución 0312 de 2019 para empresas de 11 a 50 trabajadores y con nivel de riesgo entre I y III para diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la **IPS INDÍGENA ACIZI**.

#### **3.2. Específicos**

Caracterizar el estado de la **IPS INDÍGENA ACIZI** frente a los requisitos de la Resolución 0312 de 2019.

Identificar peligros, evaluar los riesgos y establecer los controles apropiados para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales acorde a la Resolución 0312 de 2019.

Elaborar un documento propuesta de acciones a implementar en **IPS INDÍGENA ACIZI** para el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019.

### **4. JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION**

#### **4.1. Justificación**

Nadie está exento de los accidentes de trabajo ni de enfermedades laborales, se calcula que en el mundo alrededor de 317 millones de personas se accidentan y



anualmente más de 2.3 millones de personas mueren por accidentes o enfermedades laborales según la OIT.

El producto Interno Bruto de todos los países del mundo se ve afectado en un 4% cada año a causa de esta adversidad.

Es por eso la importancia de los SG-SST que en el país han tomado gran auge en los últimos años debido a los altos índices de accidentalidad, según el análisis de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda). Los programas de prevención están dando resultados en materia de accidentes y enfermedades laborales. Una reducción de 7% registraron los accidentes laborales en el país en 2017 frente a 2016, De acuerdo con el gremio, el número total de accidentes de trabajo al término del año pasado fue de 655.570, mientras el número de enfermedades calificadas como de origen laboral fue de 9.690, dato 8% inferior al registrado en 2016. Según estas estadísticas ha disminuido, pero sigue habiendo muchos accidentes y enfermedades laborales.

A las empresas colombianas les han dado dos razones para implementar un SG-SST; por los beneficios que este sistema trae y la segunda es por obligación, donde las directivas de la empresa se verán afectadas con sanciones si no cumplen con estos estándares que están plasmados en la resolución 0312 de 2019

Lo que un SG-SST busca es la prevención de enfermedades y riesgos laborales. Un buen sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene efectos positivos tanto para el empleado como para el empleador pues es un sistema que se convierte a

futuro en un componente que puede contribuir en una mejor vida social y productiva para las personas.

Teniendo en cuenta todo lo anterior se puede decir que la salud de los trabajadores es fundamental, pues un trabajador sano es quien hace de la productividad un buen funcionamiento de las empresas.

En este sentido se tiene la necesidad de diseñar un SG-SST en La IPS INDIGENA ACIZI para que de este modo esta IPS brinde a sus trabajadores bienestar físico, mental y social con lugares de trabajo seguros previniendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales para bien de toda la IPS INDIGENA ACIZI.

#### **4.2. Delimitación**

La IPS INDIGENA ACIZI se encuentra ubicada en la ciudad de Ipiales, departamento de Nariño (Colombia) en la Calle 9 No 5 – 47 plaza 20 de Julio.

Para aplicar los lineamientos de la resolución 0312 de 2019 con el fin de Diagnosticar y diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la IPS INDÍGENA ACIZI, se dividirá en dos (2) fases; su primera fase consiste en generar un diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores mediante la observación e inspección de sus actividades laborales cotidianas, generando un registro que determine sus características y establezca prioridades que permitan mitigar y prevenir los riesgos que en ella se evidencian.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la fase final se presentará dicho diseño teniendo en cuenta las observaciones, correcciones y ajustes que sean necesarios durante la revisión de los involucrados, tanto colaboradores, estudiantes y asesores de proyecto de la Universidad ECCI.

### **Población y muestra**

Como muestra se toma la totalidad de los empleados de la empresa IPS indígena ACIZI del municipio de Ipiales, departamento de Nariño, con solo 2 empleados de planta y 26 por prestación de servicios, se toma la totalidad de la población al tratarse de un universo tan pequeño.

### **4.3. Limitaciones**

Después de haber visitado personalmente a la IPS INDIGENA ACIZI se observó de que una de las principales limitaciones es el cambio constante de la junta directiva de esta IPS, pues esta está conformada por líderes políticos locales (Gobernadores de los Cabildos Indígenas) los cuales se cambian cada año y esto hace que la junta sea muy inestable además el Director Administrativo que a su vez es Director Asistencial de la IPS es de medio tiempo. Por la falta de compromiso de sus directivos la IPS INDÍGENA ACIZI no cuenta con una metodología, que permita realizar la identificación, evaluación y control de los riesgos, esto puede generar problemas de salud y seguridad en los

trabajadores, al no permitir el diagnóstico de causas de ausentismo laboral, por falta de evaluación y control de los peligros y riesgos.

## **5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACION**

### **5.1. Estado del arte.**

Desde el año 2012 la salud y la seguridad en el trabajo ha tomado mayor relevancia dentro de la sociedad debido a la aparición de normas que exigen la proyección de los trabajadores. Resultado de esto, la producción documental de salud y la seguridad en el trabajo ha sido numeroso, representado en trabajos realizados por aspirantes a profesionales, especialistas, magíster o doctorado, local y externo.

La revisión se inició en los portales web de las diferentes instituciones de educación superior nacionales y luego internacionales. A continuación, se presentan los documentos encontrados, organizados por país, universidad y año de publicación.

Poveda Cortés Galeano (2014), estudiantes de la Universidad Libre de Colombia, desarrollo un proyecto de grado en el cual propuso el desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en P3 carboneras los PINOS S.A.S. El proyecto se realiza mediante una investigación de tipo descriptivo donde hay dos variables; Cuantitativo donde son el número de accidentes ocurridos en un espacio y tiempo de los cuales se generan datos para la elaboración del estudio. La otra variable es Cualitativo

porque existen varias características de las condiciones de trabajo en procesos y procedimientos operativos que aportan a desarrollar el proyecto.

En este proyecto, Poveda Cortés Galeano (2014). Realizaron el análisis de Diagnóstico inicial verificando el cumplimiento de la normatividad del sector minero, enunciando las leyes, decretos y resoluciones como (Decreto 1335 de 1987 reglamento de seguridad en labores subterráneas, ley 1562 de 2012 que modifica el sistema general de riesgos laborales, resolución 1016 de 1989 PSO de la empresa.

Poveda Cortés Galeano (2014). Se basaron en una lista de chequeo, de la normatividad del sector minero, se encuentra que de los 79 ítems propuestos para verificar si la empresa cumple, que corresponden al 100%, se encontró que la empresa da cumplimiento a 43 de estos criterios un 54% del total que debe cumplir, quedando pendientes de ajustar 36 criterios que aproximadamente es un 46%, así como se observa en la gráfica.

La lista de chequeo extraída de los estándares de seguridad y salud en el trabajo. Arrojo resultados tales como: De un total de 108 ítems propuestos en la lista de chequeo, se observa que la empresa P3 CARBONERAS LOS PINOS S.A.S. cumple con el 60% de los estándares mínimos propuestos. Esto nos muestra que, en la empresa, aunque se cumple la mayoría de los criterios, hace falta mejorar muchos de ellos, y es necesario proponer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que se está incumpliendo un 40% de la normatividad requerida para que esta empresa tenga un óptimo funcionamiento.

A partir de este diagnóstico se desarrolló un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo p3 carboneras los pinos s.a.s. Mostrando todas las acciones que debe hacer la mina para generar buenas prácticas de trabajo y así fomentar la seguridad y la salud en el trabajo previendo enfermedades laborales y accidentes de trabajo que hoy en día son factores fundamentales en las empresas. Poveda Pinilla (2014).

Se desarrolló un trabajo de grado para el diseño de SG-SST para la empresa maderas cabuyo s.a.s. El proyecto donde las actividades están consideradas y distribuidas en diferentes fases que son: Diagnóstico, planificación y diseño. (Sopó Fierro; 2016)

En el diagnóstico, de reconocimiento el lugar, observando detenidamente cada uno de los sitios de trabajos, formas de trabajo, número de empleados, tareas a realizar por cada uno de los empleados; Directivos y trabajadores que con su ayuda se pudo identificar peligros, riesgos a los que se están expuestos diariamente, de igual forma se tomaron registros fotográficos. Para así poder tener una facilidad en cuanto al análisis del espacio de trabajo. Sopó Fierro (2016).

En la planificación se reconoció requisitos exigidos en el Decreto 1072 de 2015 y la segunda aplicar la lista de chequeo de estándares mínimos del SG-SST. Sopó Fierro (2016).

En el diseño de acuerdo con los resultados obtenidos en la etapa de diagnóstico y planificación, se procede a diseñar los subprogramas que estarán sujetos a las necesidades encontradas. Sopó Fierro (2016).

Como resultado se realizó el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) para la empresa maderas cabuyo s.a.s., se tuvieron que abordar todos los puntos de la planificación que hacen parte del Decreto 1072 de 2015. Ya que la empresa Maderas Cabuyo SAS se obtuvieron varios factores de riesgo en trabajo físico en un porcentaje de (71.42%), químicos (14.28%), biomecánico (71.42%), eléctrico (28.57%), psicosocial (14.28%), natural (42.85%), el cual se reducirá notablemente la probabilidad de accidentalidad implementando el SG-SST. Sopó Fierro (2016).

Otro proyecto desarrollado por Martínez Jiménez y Rodríguez (2016), en Universidad Distrital Francisco José de Caldas para optar como por el título de Especialistas de Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Se desarrolló del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y Oshas 18001/2007 en la empresa Los Ángeles OFS, ubicada en la ciudad de Bogotá, en la localidad de Usaquén, con actividad económica en todo lo relacionado con la industria de hidrocarburos y de sus derivados

En esta organización a través del análisis a la empresa LOS ANGELES OFS, SUCURSAL COLOMBIA, no cumplía los lineamientos de sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo según la normativa 1072 del 2015. Se comprobó por una evaluación inicial que se le realizo en Agosto de 2015 donde se puede evidenciar falta de

ejecución en cuanto al tema con un porcentaje de cumplimiento del 5.7%, mostrando también los siguientes resultados. Martínez Jiménez y Rodríguez (2016).

El porcentaje de planificación de la empresa es del 17%, y se puede evidenciar que el modelo de política de SST y algunos esquemas de procedimientos están bajo la norma ISO 9001. Pero ninguno cumple con los requisitos del decreto 1072 de 2015, por lo cual debieron ser ajustados e implementados. Martínez Jiménez y Rodríguez (2016)

Dentro de la empresa se desconocía la importancia de la implementación del sistema para lo cual se tenía un 0%, y por el número de personas no existe un área de seguridad y salud en el trabajo. Martínez Jiménez y Rodríguez (2016)

Por lo anterior se buscó diseñar y desarrollar el SG-SST dependiendo del decreto 1072/2015, que para esta empresa se cumplía el 31 de enero del año 2016; antes de que se estipulará el decreto 171/2016. Martínez Jiménez y Rodríguez (2016)

Para la organización del Sistema de gestión se procede a realizar la etapa diagnóstica y planeación de la cual también pertenece la evaluación inicial, se elabora la política, se identifican los peligros se evalúa y valoran los riesgos y se identifican los requisitos legales; lo cual permitió elaborar un cronograma para alcanzar los objetivos planteados en el SG-SST. Martínez Jiménez y Rodríguez (2016)



Se lograron establecer los objetivos específicos y su objetivo general del proyecto que busco el diseño y desarrollo del SG-SST basados en el decreto 1072/2015 y alineación a OSHAS 18001/2007. Martínez Jiménez y Rodríguez (2016)

En la misma línea se encuentra el diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la norma ohsas 18001:2007 y libro 2 parte 2 titulo 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa ingeniería & servicios sarboh s.a.s. realizado por: Lobo Pedraza (2016).

El Diagnóstico inicial realizado se pudo concluir que la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S, no cumplía con los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 de SG-SST. Con una debilidad en la verificación teniendo un porcentaje de PLANEACION en relación al HACER se encuentran bajos en 20% y 23%, pero hay un equilibrio en ambas, a lo cual se procede a darle una aplicación inmediata al diseño presentado con una mejora continua cumpliendo también con la norma internacional OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015; libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6. Lobo Pedraza (2016).

Se pudieron identificar los requisitos de la NTC OHSAS 18001: 2007 y del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 aplicándolos al diseño del trabajo.

Obteniendo la estructura de este modelo, se puede concluir que la organización cuenta con orientación lineamiento y control que al ser cumplidos también cumple los requerimientos del decreto 1072:2015 y la OSHAS 18001:2007 Con el último objetivo

del proyecto de Propuesta para la implementación del SIG se logró realizar un plan de seguridad y salud de trabajo como guía para la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S. Lobo Pedraza (2016).

Un trabajo muy impórtate y por ende referenciado en múltiples trabajos de grado es el de Aguillón Ramírez (2014), como estudiante de la Universidad Nacional de Colombia expone un Estado del Arte de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Colombia, en el que se encuentra que en el contexto colombiano se han desarrollado una serie de normas y planes para favorecer las condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, de manera que se obedece a los convenios firmados con la (OIT) en fomento del trabajo digno en condiciones seguras.

El proyecto se desarrolló a partir de cuatro líneas de trabajo que son 1. Fomento de la transversalidad de la seguridad y salud en el trabajo en el conjunto de las políticas públicas. 2. Fortalecimiento institucional de la seguridad y salud en el trabajo. 3. Optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas al trabajador en el sistema general de riesgos laborales. 4. Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales. Aguillón Ramírez (2014)

Entre las conclusiones a las que llega la autora, dice que Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 – 2014 se enfocan en fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales como tal.

Que el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es grande y se debería estudiar qué clase de empleo se ofrece, las garantías, desarrollo y condiciones y de la manera en cómo se beneficiaría el trabajador teniendo en cuenta aspectos laborales, extra laborales e individuales.

El Plan contempla varios aspectos de seguridad y salud en el trabajo pero no tiene en cuenta problemas como el tipo de contratación, formas de pago, salarios desiguales, trabajo infantil, y precarización.

Es de verdad importante el desarrollo de un sistema integrado de información que muestre el estado real de la seguridad y salud en el trabajo en el país, y permita corregir oportunamente y se direcciona hacia un sistema de seguridad y salud laboral, decente, ecuánime.

Dentro de los textos consultados se evidencia la orientación hacia la aplicación práctica del SG-SST en cada una de las empresas. Bien sea en la explotación, transformación, transporte comercialización de materias primas o servicios relacionados.

En la consulta de literatura no se encontraron documentos universitarios relacionados con la aplicación de un SG-SST en IPS. De esta forma se deduce que un número reducido de Instituciones Prestadoras de Salud, como es el caso de la IPS INDIGENA ACIZI tengan implementado el SG- SST.

## **5.2. Marco teórico**

La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde tiempos históricos, pues el hombre siempre ha buscado sobrevivir en su medio habitacional por las condiciones en las que se presentaban, siempre salvaguardando el bienestar propio y de su familia. Empezó a manejar el fuego el cual sirvió como protección, pero a su vez representaba mucho peligro por los riesgos a los que estaban expuestos al manejarlo.

En este tiempo en Colombia el tema de la seguridad y salud en el trabajo ha tomado gran relevancia por los diferentes casos que se han presentado en las distintas empresas, es por eso que El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales, con el objetivo de Facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.

A sabiendas de esto para poder tener claro que se necesita para implementar un SG-SST en la IPS INDIGENA ACIZI no es suficiente con la información que se ofrece desde el marco legal, por lo que es necesario profundizar en el significado de sus componentes desde la Academia. A continuación, se hace referencia a diferentes aspectos a tener en cuenta para este proyecto, los cuales se dividen en tres: Primero, la contextualización frente a la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SST) como tal, Segundo, las definiciones necesarias para comprender que es una IPS INDIGENA que necesita de un SG-SST, y Tercero, se hace una breve mención acerca de los hallazgos de información acerca de la relación entre la SST y este tipo de organizaciones.

Con respecto al contexto laboral Díaz Zazo (2015) dice que el riesgo está dado con la Posibilidad de sufrir un daño dependiendo al trabajo que este realiza y estos riesgos se clasifican de acuerdo a su origen, su gravedad, y condiciones de trabajo.

Dentro del primer grupo Díaz Zazo (2015), se clasifican en los derivados de las condiciones de seguridad de las estructuras o equipos de trabajo, los originados por agentes físicos (mecánico, calorífico y otros tipos de energía), químicos (sustancias contaminantes sólidas, líquidas o gaseosas), biológicos (exposición a seres vivos); también derivados de la organización y la adaptación al puesto de trabajo (p.ej. los turnos de trabajo), riesgos de tipo psicológico (la influencia que ejerce el trabajo en la personalidad) y los derivados del factor humano (relativo a las prácticas inseguras).

En la IPS INDIGENA ACIZI se pueden presentar riesgos Físicos, Químicos y Biológicos, ya que es una Institución Prestadora de Servicios de salud.

Díaz Zazo (2015) dice que los riesgos se pueden clasificar en Leve, Severo o Inminente. Y el tercer grupo depende de las características de las instalaciones, equipos, herramientas, materias prima para la elaboración de los productos. El riesgo es la probabilidad de que se materialice el peligro; es decir, que le genere daño a las personas, bienes o al entorno.

Argibay González, 2004) dice que se deben de tener en cuenta estos riesgos pues de esta forma se puede prevenir daños y esto es lo que busca los SG-SST. Además de los riesgos se estudian también las enfermedades causadas por la exposición de las actividades realizadas en el trabajo, para estas se han diseñado estrategias normativas para prevenirlas.

Además, el Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores. En esta ocasión para la implementación del SG-SST en la IPS INDIGENA ACIZI se tendrá en cuenta la resolución 0312 DE 2019 la cual es la norma que definen los estándares mínimos de del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. Para de esta forma prevenir los riesgos laborales en esta IPS INDIGENA ACIZI y así poder brindar un ambiente sano y seguro a todos los trabajadores cumpliendo con la normatividad legal vigente.

## **IPS indígenas Y SG-SST**

Las IPS son las Instituciones Prestadoras de Servicios, entre ellas se cuentan los hospitales, clínicas, centros de servicios de salud y de emergencias, entre otros. Cabe anotar que una EPS puede contratar con varias IPS la prestación de los servicios a sus afiliados.

En la evolución histórica del Estado colombiano, las comunidades indígenas han librado diversas luchas políticas y sociales para lograr la garantía de su derecho fundamental a la salud, siendo este un escenario de tensión permanente, debido a los graves problemas de salud que padecen, atribuibles en gran parte a su condición de vulnerabilidad y a la desidia estatal.

Es por eso que las comunidades indígenas reciben un trato especial en todos los ámbitos y en salud es aún más la atención a ellos, es por eso que en Colombia se han creado Instituciones Prestadoras de Servicios únicamente para Indígenas. En estas instituciones también se deben de crear los SG-SST pues como en toda empresa se debe dar cumplimiento de acuerdo a la normatividad vigente colombiana en materia de salud y Seguridad En El Trabajo.

### **5.3. Marco legal**

Recientemente el ministerio del Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019, en el cual se establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente

de su tamaño o tipo de riesgo. En esta resolución los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento. En los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico administrativo, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratante en el Sistema General de Riesgos Laborales.

La resolución aplica a todos los que tengan empleados y/o manejen una relación civil, administrativa y comercial.

El gobierno nacional a través del decreto 052 de 2017 determino que la transición del Programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de todas las empresas en todas sus modalidades y características, deberá iniciarse de manera escalonada y por fases, a partir del 1 de junio de 2017.

Las empresas deben cumplir con los estándares mínimos que establece esta resolución y el cumplimiento de estos le da derecho a la empresa a recibir un reconocimiento oficial por parte del Ministerio de Trabajo en que se certifica que si cumple con los estándares mínimos.

#### **5.4. Marco histórico de la seguridad y salud en el trabajo.**



El primer mandatario comprometido con la seguridad y salud en el trabajo fue el presidente Rafael Uribe Uribe, quien en el año 1904 trata de manera puntual los asuntos referentes a la seguridad y salud en el trabajo. Para el año 1910 el mismo presidente solicitó fueran indemnizadas las víctimas de accidentes de trabajo.

Ya para el año de 1915 el congreso de la república publicó la Ley 57 o “Ley Uribe”. Relacionada con los accidentes en el trabajo y las enfermedades laborales, convirtiéndose en la primera ley ligada con temas de seguridad y salud en el trabajo.

En el año 1918 apareció la Ley 46, que definió las condiciones iniciales de higiene y sanidad. En 1921 la Ley 37, estableció para los trabajadores un seguro de vida colectivo. Con la Ley 10 de 1934, se buscaba reglamentar la enfermedad profesional, cesantías, vacaciones y la contratación laboral.

En 1938 por medio de la Ley 96 se creó lo que se conoce hoy como el ministerio del trabajo, como una entidad reguladora.

En 1939, la Ley 44, concibió el seguro obligatorio y reglamentó las indemnizaciones para accidentes de trabajo. En 1944 se establecieron las bases para el establecimiento del código sustantivo del trabajo y la necesidad de proteger a los trabajadores en el trabajo.

Sin embargo, en el 1945 se establecen los cimientos de la salud ocupacional en el país, al ser aprobada la Ley 6 o Ley General del Trabajo. En la que establecían

disposiciones relacionadas con las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo.

El Instituto de Seguros Sociales fue creado mediante la Ley 90 de 1946. El objetivo de la creación del instituto era la prestación de los servicios de salud y pensión a los trabajadores colombianos.

Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, la creación de Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial por medio Acto Legislativo No.77. Posteriormente la década de los años 40 finaliza con el establecimiento de políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo, mediante Decreto 3767 de 1949. La legislación hasta el momento buscaba la compensación a la situación de desamparo de los trabajadores dentro de las entidades privadas y públicas, quienes no deben cumplimiento al pago de “prestaciones patronales”.

El verdadero avance o evolución de la legislación de la salud ocupacional en el país se dio a partir del año de 1979, año en que se promulgo la Ley 9. Siendo esta la entrada a la protección de la salud del trabajador con un enfoque formal.

En 1989, por medio de la resolución 1016 el Ministerio de trabajo y la Seguridad Social, obligo a todas las empresas a diseñar el programa de Salud Ocupacional.

En 1993, se buscaba mejora la calidad de vida de la población permitiendo ampliar la capacidad de atención y cobertura en salud, pensión y administradoras de riesgos laborales, mediante la promulgación de la Ley 100, o Ley de Seguridad Social. Las empresas de alto riesgo fueron clasificadas por medio del decreto 1295 de 1994.

Con los decretos 2646 y la Ley 1010 se dio parámetros de manejo de los riesgos psicosociales y acolo laboral respectivamente. Protegiendo a los trabajadores ate estas situaciones al interior de las empresas.

En el año 2012 mediante la promulgación de la Ley 1562, se realizaron modificaciones de fondo al Sistema General de Riesgos Laborales vigentes desde el año 1994 con el decreto 1295, exigiéndole a las empresas migrar sus programas de Salud Ocupacional a Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de la misma forma se cambió el nombre de especialidad de Salud Ocupacional a Seguridad y Salud en el trabajo.

La Ley 1562 fue reglamentada por medio del decreto 1443 de 2014, allí se establecieron los criterios para el diseño e implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, también determino el obligatorio cumplimiento dentro de todas las empresas del país.

En 2015 el estado colombiano promulgo el decreto 1072 que realiza una recopilación de la totalidad de la legislación emitida relacionada con Seguridad y Salud en el Trabajo hasta el momento. Con la resolución 1111 de 2017 se buscó establecer los estándares mínimos de cumplimiento del SG-SST. Sin embargo esta fue derogada por la Resolución 0312 de 2019. En donde se establecen los estándares mínimos según la cantidad de trabajadores que pertenezcan a la empresa y el nivel de riesgo que reportan ante la ARL.

### **5.5. Marco conceptual**

La seguridad y salud en el trabajo, es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

De acuerdo a esto los trabajadores están expuestos a una serie de riesgos que pueden ser causantes de accidente de trabajo en cual está contemplado en la Ley 1562 de 2012 en su artículo 3 como. Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o

contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre el permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. Por otra parte las enfermedades laborales son contraídas como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Para evitar los accidentes y las enfermedades laborales se deben tomar acciones para la reducción del riesgo, interviniendo estructuras o procesos de atención en salud para minimizar la probabilidad de ocurrencia de un incidente o evento adverso. Tales acciones pueden ser proactivas o reactivas, proactivas como el análisis probabilístico del riesgo, mientras que las acciones reactivas son aquellas derivadas del aprendizaje obtenido luego de la presentación del incidente o evento adverso.

En el caso que se presenten eventos desafortunados, se debe prestar atención en salud y riesgos. Garantizando los servicios que se brindan a trabajadores y empresarios en el marco propio de los procesos de aseguramiento, así como las actividades, procedimientos e intervenciones en las fases de promoción de la salud en los centros de trabajo, prevención de daños a la salud derivados de factores de riesgo ocupacional, mejoramiento de condiciones de trabajo y rehabilitación integral de los trabajadores que han sufrido daños a su salud.

## **6. MARCO METODOLOGICO**

### **6.1 PARADIGMA, ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El paradigma de esta investigación científica es empírico analítico ya que desde un método cuantitativo se recurre a un instrumento estandarizado, avalado por el ministerio nacional para ponderar el nivel de cumplimiento frente a la resolución 0312 de 2019. Esta investigación se enmarca en el paradigma empírico analítico porque es un método de observación utilizado para profundizar en el estudio de los fenómenos, pudiendo establecer leyes generales a partir de la conexión que existe entre la causa y el efecto en un contexto determinado, ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorgando control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de estos. Asimismo, brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares. El método empírico analítico es valorado por su rigor y por su objetividad en tanto que está basado en datos que son contrastables.

En enfoque que manera este trabajo investigativo es cuantitativo, por su parte la investigación cuantitativa proporciona exactitud en los datos, contextualización del ambiente o entorno. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2006, p. 25). El enfoque de investigación que se realiza en esta propuesta sobre la aplicación de los lineamientos de la resolución 0312 de 2019 para Diagnosticar y diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la IPS INDÍGENA ACIZI.

Dado los argumentos anteriores, nos conduce a que esta investigación es de tipo descriptivo, ya que representa un conjunto de procesos sistemáticos que contiene datos cualitativos y cuantitativos los cuales amplían de gran manera la información manteniendo las estructuras y procedimientos iniciales. De manera simultánea (concurrente) se recolectan y analizan datos cuantitativos y cualitativos sobre el problema de investigación aproximadamente en el mismo tiempo. Durante la interpretación y la discusión se terminan de explicar las dos clases de resultados y generalmente se efectúan comparaciones de las bases de datos. Una ventaja es que puede otorgar validez cruzada o de criterio y pruebas a estos últimos, además de que normalmente requiere menor tiempo de implementación. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010).

### **FASE 1: Caracterización del SG-SST en la IPS INDIGENA ACIZI.**

Se realizó la caracterización del estado actual del SG-SST de la IPS INDIGENA ACIZI, mediante la inspección inicial, un diagnóstico según autoevaluación de los

estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019; para de esta manera establecer las necesidades de la empresa frente a la seguridad y salud en el trabajo; aunado a lo anterior se efectuó una reunión con la alta dirección (Administrador y Gerente), donde se generó una comunicación verbal para conocer las falencias y características de la organización y así establecer acuerdos para recolección de datos, análisis de estos y el compromiso de realizar las respectivas recomendaciones para diseñar y mejorar la gestión del diseño del SG-SST.

### **FASE 2: Identificación y priorización del SG-SST**

Identificar peligros, evaluar los riesgos y establecer los controles apropiados para de este modo evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Esto se desarrollará a través de la metodología PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

### **FASE 3: Elaboración del documento propuesto del SG-SST en la IPS Indígena ACIZI.**

Se elabora la documentación donde se incluyeron las actividades a realizar para cumplir con los requerimientos de la resolución 0312 de 2019 sobre los estándares mínimos de cumplimiento en el SG SST en la IPS INDIGENA ACIZI.

### **6.2. Fuentes para la obtención de la información.**

#### **Fuentes Primarias**



Se realizó el diagnóstico del SG-SST de la IPS INDIGENA ACIZI, mediante la inspección inicial, un diagnóstico según el decreto 1072 de 2015 y una autoevaluación de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019; para de esta manera establecer las necesidades de la empresa frente a la seguridad y salud en el trabajo; adicional a esto se llevó a cabo una reunión con la alta dirección, donde se generó una comunicación verbal para conocer las falencias y características de la organización y así establecer acuerdos para la planificación de la gestión del diseño del SG-SST y sus respectivo presupuesto, las fuentes de financiación de la realización del diseño, la definición del alcance del proyecto, propósitos y expectativas, como también se conocieron las áreas de trabajo de la organización donde se evidenciaban riesgos y se generó registro fotográfico y se realizó un acta de reunión como evidencias de la actividad. (Ver Anexo Formato de inspección, Diagnóstico Inicial y Auto evaluación resolución 0312 de 2019)

Se obtuvo información por medio de la aplicación de un instrumento en Excel, diseñado por ARL SURA para la evaluación inicial de la resolución 0312 de 2019. Donde se diagnosticó el estado actual de la IPS INDIGENA ACIZI frente a los requisitos de norma. Posteriormente una reunión con las partes interesadas en la realización de un plan de mejora, asistencia técnica y documental en el diseño del SG SST estableciendo el uso de la GTC 45 en su última versión como herramienta para realizar la matriz de peligros.

### **Fuentes Secundarias**

Partiendo de la información recolectada, se encuentra que en la organización posee alguna documentación frente al SG SST, por lo que requieren iniciar con los ajustes y actualizaciones del sistema SG SST para cumplir la normatividad legal vigente que exige los entes de control de Colombia.

No se evidencian bases de datos para indicadores de accidentes laborales, enfermedades labores y/o ausentismos. Por lo cual se verifican documentos de conformación como una organización legalmente constituida (Cámara y Comercio, RUT).

### **Fuentes Terciarias**

Para el desarrollo de esta propuesta se realiza la revisión bibliográfica, se consultan trabajos realizados sobre SST, entre ellos 10 tesis de distintas universidades del país, incluyendo una de la Universidad ECCI, al igual que documento de Estrategia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Al igual se toma como punto de referencia la normatividad legal vigente en el área de SST, especialmente la resolución 0312 de 2019.

### **6.3. Análisis de la información.**

Para efectos de la auditoria y análisis de la situación actual, se toma como valido el instrumento suministrado por la ARL SURA, donde se evalúa el cumplimiento de los requisitos de la resolución 0312 de 2019.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, la expedición de la Resolución 0312 del 2019, que define los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), obedece a la necesidad de reconocer que el sector productivo y generador de empleo tiene características diferentes, propias de cada actividad. En este sentido esta propuesta investigativa apunta a identificar la situación actual de la IPS INDIGENA ACIZI, posteriormente el análisis o diagnóstico situacional y un posible plan de mejora.

Entonces, lo primero que se hace es solicitar el instrumento de aplicación, que en este caso es facilitado por la ARL.

Los 21 estándares mínimos que se deben aplicar de acuerdo a la caracterización de la empresa son los siguientes:

<b>ESTÁNDAR</b>	
<b>RECURSOS (10%)</b>	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requerida para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)
<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)</b>	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)

	Plan Anual de Trabajo (2%)
	Conservación de la documentación (2%)
	Rendición de cuentas (1%)
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)
	Comunicación (1%)
	Adquisiciones (1%)
	Contratación (2%)
	Gestión del cambio (1%)
<b>GESTIÓN DE LA SALUD (20%)</b>	Condiciones de salud en el trabajo (9%)
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)
<b>GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)</b>	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)
<b>GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)</b>	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)
<b>VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)</b>	Gestión y resultados del SG-SST (5%)
<b>MEJORAMIENTO (10%)</b>	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)

## 7. CRONOGRAMA

Se determinó el manejo de tiempo mediante fases de trabajo, así.

<b>CRONOGRAMA</b>										
ACTIVIDADES	SEP 2018	OCT 2018	NOV 2018	DIC 2018	ENE 2019	FEB 2019	MAR 2019	ABR 2019	MAY 2019	JUN 2019
Definición del proyecto	■	■								
Revisión metodológica			■	■						
Redacción de propuesta					■	■				
Autorización para ejecutar el proyecto							■			
Diseño de instrumento								■		
Diseño de herramientas								■		
Análisis de información									■	
Entrega del proyecto										■
Sustentación del proyecto										■

## **8. ANALISIS FINANCIERO. (COSTO – BENEFICIO)**

Los recursos para este proyecto serán suministrados en un 100% por los investigadores, los cuales serán cancelados conforme al cumplimiento de cada fase.

Se resaltan los beneficios de la actualización, documentación y propuesta de mejora del SG – SST en la IPS INDIGENA ACIZI, con el fin de fortalecer en la organización un SG – SST que cumpla con la normatividad legal vigente y fomente una cultura de promoción y prevención de la salud en sus trabajadores como una estrategia proactiva, basada en la prevención y no en la atención de morbi-mortalidad. Todas estas

acciones encaminadas hacia el bienestar integral de sus trabajadores, social, legal, económico, entre otros; como método de prevención y mitigación del riesgo, al igual que se evitarían dificultades legales referentes a enfermedades y accidentes laborales, abordándose de una forma adecuada conforme a la normatividad legal vigente, así mismo se evitarían multas, sanciones, clausura de los lugares de trabajo o cierre de la organización que se pueden acarrear por el incumplimiento de las normas de SST (Decreto 1072 de 2015).

A continuación, se presenta una proyección del presupuesto del proyecto en la siguiente tabla:

<b>FASES</b>	<b>FECHA DE ENTREGA</b>	<b>COSTOS</b>
<b>FASE CARACTERIZACIÓN</b>	Noviembre 1- 15	\$ 100.000
<b>FASE DE IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE RIESGOS</b>	Noviembre 16 de 2018  Febrero 15 de 2019	\$ 300.000
<b>FASE DE DOCUMENTACIÓN</b>	Febrero 16 a Junio 30 de  2019	\$2.000.000
<b>RECURSOS FISICOS</b>	Al iniciar el proyecto  deberán ser entregados para el  diseño e implementación.	\$100.000

<b>RECURSO HUMANO</b>	Se necesitará contar con personal durante el diseño	\$3.600.000
<b>IMPREVISTOS</b>	Se tendrán en cuenta durante toda la ejecución del proyecto	\$600.000
<b>TOTAL PROYECTO</b>		\$ 6.700.000

## 9. RESULTADOS

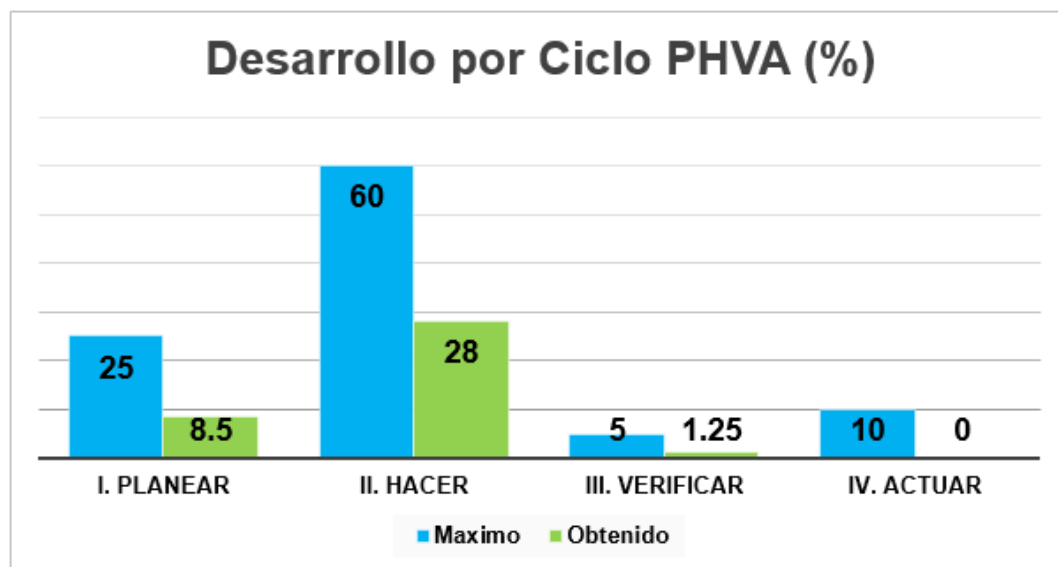
Después de aplicar el instrumento de Evaluación de la Resolución 0312 de 2019 el puntaje obtenido es **37.75% / 100%**. El cual se interpreta como un nivel crítico, de acuerdo a la siguiente tabla de criterios de evaluación.

Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:		
<b>CRITERIO</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>ACCIÓN</b>
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<b>CRÍTICO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.</li> <li>2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos.</li> <li>3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.</li> </ol>

Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.</li> <li>2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.</li> <li>3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.</li> </ol>
Si el puntaje obtenido es mayor a 85%	<b>ACEPTABLE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.</li> </ol>

## 10. ANALISIS DE RESULTADOS

Al aplicar el instrumento, la gráfica correspondiente a la puntuación y de acuerdo al ciclo PHVA se obtiene:



ETAPA DE PLANEACION



La etapa de planificación cumple con 8.5 puntos de 25 puntos posibles. En esta etapa el instrumento evalúa los Recursos y Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

En lo que se refiere al componente de recursos, la empresa cumple con: humanos, técnicos y financieros: En este sentido se puede describir que 8 ítems evaluados solo cumple con 5.

Dejando sin cumplir estándares mínimos como: Capacitación del COPAST, conformación del comité de convivencia, identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial. Así mismo en este componente del ciclo PHVA, hace falta implementar un programa de capacitación en acciones de PYP, inducción y Re inducción del SG-SST.

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE	NO CUMPLE
I. PLANEAR	RECURSOS (10%) Recursos financieros, técnicos humanos y de otras índoles requeridas para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4 %)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	X	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	X	
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	X	
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	X	
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial		X
		1.1.6 Conformación COPASST	X	
		1.1.7 Capacitación COPASST		X
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia		X

		Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP		X
			1.2.2 Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP		X
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	X	

En lo referente a la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo la empresa cumple con una política definida, firmada y publicada, metodología de archivo o retención documental, mecanismos de comunicación y auto reporte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Sin embargo, no cumple con: los objetivos del sistema, evaluación inicial, plan anual, elaborar la matriz legal, rendición de cuentas del desempeño, diseño de manual de procesos y procedimientos para adquisiciones, proveedores y contratistas, además de la evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE	NO CUMPLE
I. PLANEAR	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	X	
	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		X
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades		X
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado		X

	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	X	
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño		X
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal		X
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	X	
	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		X
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas		X
	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		X

## EN LA ETAPA DEL HACER

La etapa del hacer cumple con 28 puntos de 60 puntos posibles. En esta etapa el instrumento evalúa la gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenazas.

En lo referente a la gestión de la salud de nueve puntos evaluados la IPS cumple con seis. El cumplimiento se evidencia con los siguientes estándares mínimos: Descripción sociodemográfica, diagnóstico de Condiciones de Salud, realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, custodia de historias clínicas, restricciones y recomendaciones médico laborales, agua potable, servicios sanitarios y disposición, reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS, dirección

territorial del ministerio de Trabajo, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Sin embargo, la entidad no cumple con la implementación de actividades de promoción y prevención de la salud, información médica de los perfiles de cargo y la adecuada eliminación de residuos. En lo referente al registro, reporte e investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. De los 3 aspectos evaluados, la IPS cumple con los reportes e investigación de accidentes laborales, no cumple con el registro y análisis estadístico de estos accidentes laborales. Para realizar la correcta gestión de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, hace falta implementar seis requisitos, los cuales son: medición de la frecuencia, severidad, mortalidad prevalencia, incidencia de accidentes laborales y la medición del ausentismo por causa médica.

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE	NO CUMPLE	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	X	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		X
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo		X
			3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros-Periodicidad Comunicación al Trabajador	X	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	X	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	X	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	X	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	X	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos		X

	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	X	
		3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	X	
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales		X
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad		X
		3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad		X
		3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo		X
		3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral		X
		3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral		X
		3.3.6 Medición del ausentismo por causa medica		X

En la gestión de riesgos y peligros, se evidencia que el cumplimiento de cuatro de los diez ítems, detallados de la siguiente manera: cumple con la metodología e investigación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.

La IPS no cumple con la Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda y la realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas. También se obtiene las medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos mediante la realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST y el mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas, pero hace falta desarrollar medidas de prevención, verificación de esas medidas de prevención, elaboración de protocolos de manejo y entrega de elementos de protección personal a contratistas y subcontratistas.

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	CUMPL E	NO CUMPLE
II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	X	
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	X	
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.		X
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos		X
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados		X
			4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores		X
			4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos		X
			4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	X	
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	X	
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		X

Finalmente en esta etapa en la Gestión de amenazas, donde se cumple uno de los dos estándares evaluados. La IPS ACIZI no cumple un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Sin embargo cumple con brigadistas capacitados y entrenados en rescate, evacuación y primeros auxilios.

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE	NO CUMPLE
II. HACER	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias		X
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	X	

## EN LA ETAPA DEL VERIFICAR

Al realizar la verificación del desarrollo de ciclo se observa que de cuatro estándares evaluados cumple con uno (Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría). No se evidencian el cumplimiento de la gestión y resultados del SG-SST, revisión anual ante la alta dirección, no se cuentan con indicadores de SG-SST, evidencias de auditorías periódicas y planificación de auditorías con el COPASST.

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE	NO CUMPLE
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa		X
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año		X
			6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	X	
			6.1.4 Planificación auditorias con el COPASST		X

## EN LA ETAPA DEL ACTUAR

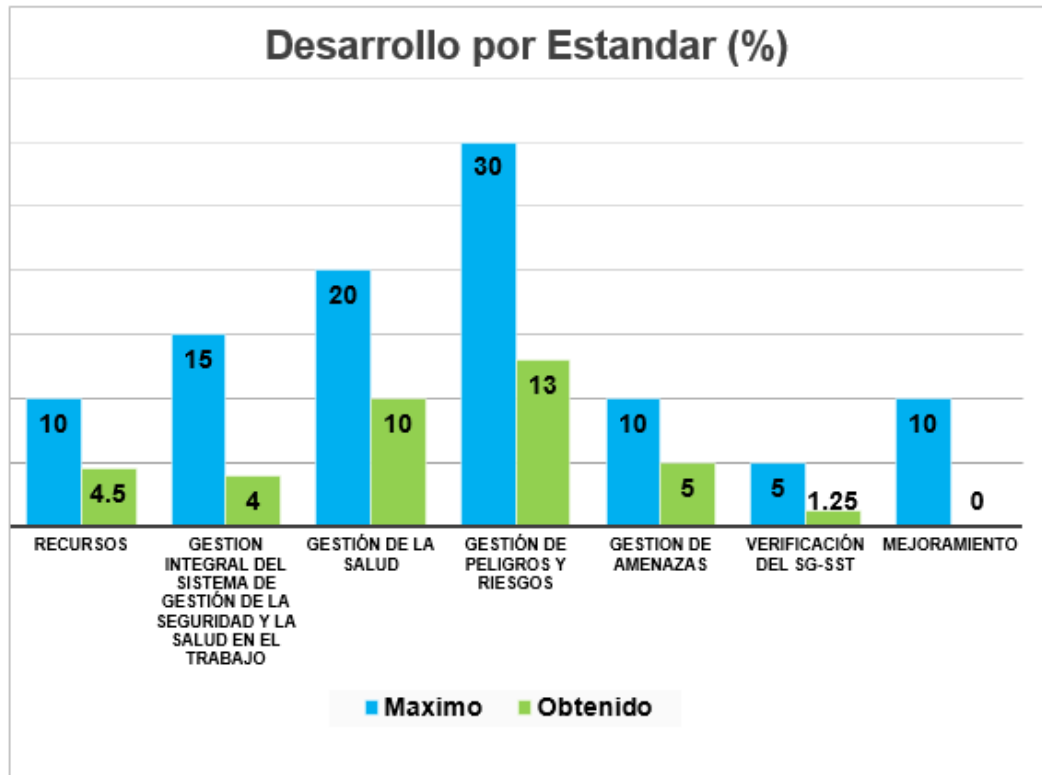
En la etapa del actual se evidencia que la IPS no cumple con ninguno de los estándares mínimos evaluados.

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE	NO CUMPLE
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST		X
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección		X
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales		X

			7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL		X
--	--	--	--	--	---

**ANALISIS POR ESTANDAR.**

En esta grafica de desarrollo por estándar se observa



La representación gráfica indica que los estándares denominados “Recursos y Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” que corresponden a la fase de planeación suman una valoración 8.5 puntos obtenidos.

Los tres estándares denominados “gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos y gestión de amenazas” pertenecen a la etapa de ejecución y hacer, muestran un puntaje de 10, 13 y 5 puntos respectivamente. El estándar de verificación obtiene una



calificación 1.25%. Y no se presentan evidencias de mejoramiento lo que significa que se debe realizar de manera inmediata.

### IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS.

Dentro de la identificación de peligros y riesgos desarrollada dentro de la IPS

INDIGENA ACIZI se identificaron como prioritarios los siguientes:

PRIORIZACION IPS INDIGENA ACIZI							
PELIGRO			EFECTOS POSIBLES	VALORACION DEL RIESGO			MEDIDAS DE INTERVENCION
PELIGROS	DESCRIPCION	CLASIFICACION		BAJO	MEDIO	ALTO	
<b>Virus</b> (Respiratorios, entéricos) - Contacto directo con individuos o con objetos contaminados.	Evaluar, diagnosticar y aplicar tratamientos odontológicos. Prestar atención médica general en consulta externa y en urgencias. Atención y contacto con pacientes.	<b>BIOLOGICOS</b>	Gripe, influenza, polio virus, fiebre, disentería amebiana, hantavirus.			X	* Realizar jornadas de vacunación. * Realizar campañas de Promoción y prevención de la salud.
		<b>BIOLOGICOS</b>	Cefalea, diarrea, fiebre, escalofríos, tos, dificultad para respirar, TBC.			X	* Realizar lavado de manos permanente con jabón antibacterial. * Realizar adecuada desinfección de las áreas de trabajo. * Realizar orden y aseo permanente. * Capacitar a los trabajadores en Peligro Biológico. * Inspección en áreas de Trabajo según cronograma de actividades.
<b>Bacterias.</b>							

<p><b>Fluidos o Excrementos</b> (Sangre, sudoración, escupo o saliva, secreción, orina, materia fecal de seres vivos) - fluidos Corporales</p>		<p><b>BIOLOGICOS</b></p>	<p>Enfermedades infectocontagiosas, gripe</p>	<p>X</p>		<p>* Capacitación de peligros y riesgos. * Documentar y divulgar procedimiento de bioseguridad.</p>
<p><b>Postura</b> - (prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacional) - Posturas por fuera de los ángulos de confort</p>	<p>Puestos de trabajo incomodos o no adecuados para la labor, lavado de materiales, transporte de archivos o cargas leves con trayectos no muy largos, manipulación de equipos.</p>	<p><b>BIOMECÁNICO</b></p>	<p>Fatiga, calambres, dolor muscular, espasmos, falta de energía y voluntad para trabajar</p>		<p>X</p>	<p>* Implementar programa de desórdenes musculo esqueléticos. *Capacitación a los trabajadores en Peligro Biomecánico (Higiene postural). * Inspección en puestos de trabajo con énfasis biomecánico. * Exámenes médicos ocupacionales * Uso de silla ergonómica con apoyabrazos y que sea ajustable en altura.</p>
<p><b>Movimiento Repetitivo</b> - Para la ejecución de la tarea en miembros superiores e inferiores</p>			<p>Desorden musculo esquelético, fatiga, dolor agudo o cronico, espasmos musculares</p>		<p>X</p>	
<p><b>Manipulación de Carga Dinámica.</b> Manipulación o traslado de archivos.</p>			<p>fatiga, calambres, dolor y espasmos musculares</p>		<p>X</p>	

<p><b>Mecanico</b> ( elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos o piezas a trabajar, materiales proyectados, solidos o fluidos)</p>	<p>Uso de equipos, materiales corto punzantes.</p>	<p><b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b></p>	<p>Heridas, cortes, contusiones, laceraciones pinchazos.</p>		<p>X</p>	<p>* Realizar inspecciones de seguridad generales y específicas a maquinas, equipos, herramientas * Programa de mantenimiento preventivo y correctivo. * Capacitar en Peligros Mecánicos. * Capacitación en manejo seguro de herramientas y en prevención de lesiones de mano.</p>	
<p><b>Temperaturas extremas</b> (cambios de temperatura).</p>	<p>Altas temperaturas en diferentes horarios en algunas áreas de trabajo. Sobre todo en la jornada de la mañana.</p>		<p><b>FISICOS</b></p>	<p>Calor - Deshidratación, calambres por calor, choque por calor, somnolencia.</p>	<p>X</p>		<p>* Realizar el mantenimiento de equipos de ventilación y/o instalaciones de aires acondicionados.</p>
<p><b>Ruidos</b> (fuentes generadoras de ruido).</p>	<p>Ruido al que se encuentra expuesto el personal a la hora de la realización de limpieza bucal a los pacientes.</p>				<p>Dolor de Cabeza, Fatiga, irritabilidad, aumento del ritmo cardiaco y presión arterial, insatisfacción, acufenos o zumbidos en los oídos.</p>	<p>X</p>	

<p><b>Vibración</b> (cuerpo entero, segmentaria)</p>	<p>Aparatos de limpieza dental.</p>		<p>Traumatismo en la columna vertebral, dolores abdominales y digestivos, problemas de equilibrio, dolores de cabeza, cambios en la dinámica de la sangre y trastornos visuales.</p>	<p>X</p>			
<p><b>Iluminación</b> (deficiencia o inadecuada iluminación en el área de servicios generales y almacenamiento de material peligroso).</p>	<p>Iluminación deficiente en el área servicios generales y de aseo.</p>		<p>Golpes, fracturas, contusiones, lesiones múltiples, impactos, heridas, luxaciones, esguinces.</p>			<p>X</p>	<p>* Instalación y mantenimiento de luminarias en el área de trabajo.</p>
<p>Líquidos, gases y vapores, material particulado.</p>	<p>Manipulación de sustancias químicas reactivas (sufragel, peróxido de hidrogeno, ácido acético, etc)</p>	<p><b>QUIMICOS</b></p>	<p>Problemas respiratorios, irritación en piel y mucosas.</p>			<p>X</p>	<p>* Capacitar al personal en los Peligros Químicos. Realizar inspecciones de seguridad en sustancias químicas. * Publicar MSDS.</p>

<p><b>Eléctricos</b> (circuitos eléctricos de maquinarias, equipos e instalaciones locativas desprovistas de protección y/o aislamiento, así como mala ubicaciones de redes eléctricas).</p>	<p>Mala ubicación de Redes eléctricas y aislamiento de las mismas en diferentes áreas de trabajo (consulta externa-servicios generales)..</p>	<p><b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b></p>	<p>Conato de incendio, quemaduras, electrocución, descargas eléctricas leves.</p>			<p>X</p>	<p>* Diseñar e implementar programa de mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones locativas. * Diseñar e implementar programa de Orden y Aseo basado en las 5 "S". * Instalar pasamanos y cintas antideslizantes en las escaleras. * Capacitación en prevención de caídas a un mismo nivel, autocuidado, actos y condiciones inseguras. * Realización e implementación de un programa de mantenimiento correctivo y preventivo de las instalaciones eléctricas. * Señalización y organización del cableado suelto.</p>
<p><b>Locativos</b> (medios de almacenamiento, superficies de trabajo con diferencias de nivel, superficies irregulares o deslizantes, condiciones de orden y aseo).</p>	<p>Área inadecuada de almacenamiento de materias peligrosas, de equipos no funcionales, archivo, espacio y ubicación inadecuada de equipos.</p>	<p><b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b></p>	<p>Atrapamiento, caídas, cortaduras, laceraciones, abrasiones, contusión, herida en tejido blando.</p>			<p>X</p>	<p>* Realización e implementación de un programa de mantenimiento correctivo y preventivo de las instalaciones eléctricas. * Señalización y organización del cableado suelto.</p>
<p><b>Publico</b> (situaciones inesperadas como robos, atracos, etc).</p>	<p>Inexistencia de vigilancia privada al interior de la IPS.</p>	<p><b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b></p>	<p>Golpes, fracturas, contusiones, lesiones múltiples, impactos, heridas, luxaciones, esguinces, muerte.</p>			<p>X</p>	<p>Se recomienda la implementación de vigilancia privada en la IPS y/o rejas y puertas de seguridad.</p>

<b>Gestión Organizacional</b> (Estilo de mando, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño y manejo de cambios)					X			
<b>Interface personal tarea</b> (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea.	Jornadas de trabajo por turnos (con pausas activas en muchos casos), niveles medios de concentración en la labor, trabajo en equipo inexistente o escaso, falta de capacitación y/o competencia laboral en el desarrollo de las actividades.	<b>PSICOSOCIAL</b>	Desconcentración, Somnolencia, dolor muscular, agotamiento físico, falta de compromiso y pertenecía, desmotivación, cansancio, dificultad para trabajar en equipo, monotonía.		X		* Implementación del programa de Riesgo Psicosocial. * Implementación del programa de estilos de vida saludable en la IPS, * Optimización del proceso de selección y contratación del personal, * Realizar de las pausas activas * Capacitación en manejo del Estrés, motivación y trabajo en equipo, fortalecimiento de relaciones interpersonales, manejo y resolución de conflictos, atención al cliente, comunicación efectiva.	
<b>Características de la Organización del Trabajo</b> (Comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)							X	
<b>Características del Grupo Social de Trabajo</b> (Relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)						X		

<b>Condiciones de la Tarea</b> (Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía)					X		
<b>Jornada de Trabajo</b> (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)					X		

En resumen, el análisis de la información recaudada. Permite obtener un puntaje final de 37.75 puntos sobre 100. Lo cual significa que el estado de cumplimiento de los estándares mínimos es crítico al no alcanzar el mínimo esperado de 60 puntos. Por lo tanto se debe realizar un plan de mejoramiento que mitigue la condición de salud y salud de los trabajadores de esta organización. Por lo cual se ve en la necesidad de diseñar el SG SST para cumplimiento de la normatividad legal vigente.

## 11. CONCLUSIONES

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso transversal cuyo principal objetivo es prever, reconocer, evaluar y controlar los riesgos, su ejecución es permanente para llevar a la mejora continua en cualquier condición de trabajo, no solo logrando beneficios de salud, sino también beneficios como productividad y la calidad de los productos y servicios.

Después de haber realizado la evaluación inicial se observa que en la IPS INDIGENA ACIZI es necesario implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y así cumplir con el decreto 1072 de 2015 desarrollando la resolución 0312 de 2019, para ayudar a la empresa a mejorar los servicios de las personas que son el principal instrumento para mantener un buen servicio y de este modo parar el ausentismo laboral. También colaborando para que se pueda llevar una documentación como registros de los incidentes y accidentes que ocurran en la empresa, tener un buen control del personal, así como también el mantenimiento de los puestos de trabajo, y todo lo que tenga que ver con el sistema de gestión.

Se debe implementar un plan de mejora por la situación crítica de la evaluación inicial para dar un cambio en la IPS y así mejorar su sistema y poder brindar un ambiente seguro para los trabajadores y su empresa como tal.

Por último se puede decir que es indispensable el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en una empresa, ya que es de obligatorio cumplimiento y



con ello se evitan sanciones a demás le permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos y establecer estrategias de control para tener un ambiente de trabajo adecuado y seguro.

## **12. RECOMENDACIONES**

Este ejercicio académico permite sugerir a la IPS INDIGENA ACIZI, dar continuidad a los avances realizados, mediante un trabajo consiente con el objetivo de cumplir con la normatividad en seguridad y salud en el trabajo y a la vez fomentar una cultura del autocuidado. Por lo tanto se recomiendan estas acciones:

1. Designar un presupuesto, brindar los recursos necesarios para fortalecer las acciones encaminadas al cumplimiento de normas en seguridad y salud en el trabajo.

2. Se sugiere que la alta dirección se involucre y comprometa con la preservación de unas condiciones óptimas de la salud de los trabajadores, suministro de elementos de protección personal, así como minimizar los riesgos mediante una política vivencial.

3. Se sugiere realizar auditorías internas para evaluar el progresivo cumplimiento, esto ayudará a tener un enfoque preventivo en los procesos y reconocer de una manera sistemática las fuentes de peligros a los que está expuesto el personal y a evaluar los riesgos asociados.

4. También es necesario ejecutar los planes de información, educación y comunicación con los colaboradores, ya que estas acciones permiten formar una cultura de prevención. Así mismo, es importante medir la eficacia en la formación del personal, para asegurar una cultura de prevención sostenible y que las personas, practiquen de manera natural actos seguros en cualquier actividad de su vida.

5. Promover acciones de vigilancia epidemiológica, la empresa realizara los exámenes médicos a los trabajadores durante el ejercicio del vínculo laboral, éstos darán información de entrada que permitirán al médico ocupacional, tomar medidas y ejecutar planes y medidas que tiendan a mejorar la calidad de vida o mantener capacidades físicas y mentales, durante la permanencia en la empresa.

6. Promover el reconocimiento del personal, es importante resaltar las acciones y las personas que actúan de forma proactiva en asuntos de seguridad y salud en el trabajo. Exaltar el impacto positivo generado por algún trabajador.

7. Generar planes de emergencia ante las contingencias para atender sucesos potenciales que las operaciones de la empresa puedan generar así como también las ocurrencias de origen natural, y más si se trata de una IPS que brinda sus servicios en la frontera con el Ecuador, ya que por la migración y visita de extranjeros aumenta su riesgo de vulnerabilidad.

### 13. BILIOGRAFÍA

Ministerio de Salud y Protección Social. Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.

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

Ministerio del Trabajo. Decreto 1443 de 2014 “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

Ministerio del Trabajo. Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. Decreto 052 de 2017 “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)”. <https://diario-oficial.vlex.com.co/vid/decreto-numero-052-2017-658370905>

Ministerio del Trabajo. 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”. <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/3713-resolucion-1111-de-2017>

Ministerio del Trabajo. Resolución 0312 de 2019 “Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.”.

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

Algunas consecuencias de no implementar el sg-sst a tiempo.  
<https://www.exactocb.com/tip-04-10-16>

ABECE de la Resolución 1111  
<https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-1111-de-2017.pdf>

Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias”  
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+Tecnica+para+la>

+implementacion+del+SG+SST+frente+a+los+trabajadores+en+mision+de+la  
s+EST+y+sus+usuarias.pdf/c03804cc-8565-e098-d235-17e2360e616a

Gerencie.com. 25 de abril de 2018. "Contrato de prestación de servicios"  
<https://www.gerencie.com/contrato-de-servicios.html>

Dinero. Así quedo el balance de accidentes y enfermedades laborales en 2017  
<https://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/accidentes-y-enfermedades-laborales-en-2017/255313>

Martínez María. Diseño Y Desarrollo Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Enfocado En El Decreto 1072/2015 Y Oshas 18001/2007 En la Empresa Los Ángeles Ofs.

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>

Consejo Colombiano de Seguridad. Noticias lo que debe saber de la resolución 1111 de 2017.

[https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=931:res-1111&catid=387&Itemid=931](https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=931:res-1111&catid=387&Itemid=931)

Aguilón Ramírez, M.C. (2014) Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia: 2013-2017.

Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia.

<http://www.bdigital.unal.edu.co/47133/1/53053507.2014.pdf>

Poveda Pinilla, J.D. (2016) Desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en P3 Carboneras los Pinos S.A.S. Tesis para optar por el título de Ingeniero Industrial. Universidad Libre de Colombia. Bogotá.

Martínez Giménez, M. N.; Silva Rodríguez, M. (2016) Diseño y Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo enfocado en el Decreto 1072/2015 y OHSAS 18001/2007 en la Empresa los Ángeles OFS. Tesis para optar por el título de Especialista en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá.

Lobo Pedraza, K.L. (2016) Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la Empresa Ingeniería y Servicios Sarboh S.A.S. Tesis para optar por el título de Especialista en Gestión Integrada QHSE. Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito. Bogotá.

Sopo Fierro, A.F. (2016) Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (sg-sst) para la empresa maderas Cabuyo S.A.S. en el Trabajo de grado Presentado como requerimiento para obtener el título de tecnólogo en saneamiento ambiental modalidad: proyecto de aplicación. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá.