

**CONDICIONES MINIMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMAS DE  
GESTION EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL HOSPITAL  
ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, 2012**

**AUTORES  
NURIS NELDA FLOREZ M  
ANA LAURA PEREZ MEJIA  
ADALBERTO VANEGAS**

**FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL  
CEAD VALLEDUPAR  
2012**

**CONDICIONES MINIMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMAS DE  
GESTION EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL HOSPITAL  
ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, 2012**

**NURIS FLOREZ M  
ANA LAURA PEREZ MEJIA  
ADALBERTO VANEGAS**

**PROYECTO ACADÉMICO PARA OPTAR AL TITULO DE ESPECIALISTA EN  
GERENCIA DE SALUD OCUPACIONAL**

**ASESOR  
JORGE R. GARCIA CUETO**

**FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA  
GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL  
VALLEDUPAR  
2012**

**NOTA DE ACEPTACIÓN.**

---

---

---

---

---

---

**Jurado 1.**

---

**Jurado 2.**

---

**Jurado 3.**

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	3
Formulación del Problema.....	4
JUSTIFICACION.....	5
OBJETIVOS.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
MARCO TEORICO.....	8
Marco Conceptual.....	23
Marco Contextual.....	26
Marco Legal.....	28
METODOLOGIA.....	35
Tipo de Investigación.....	35
Población.....	35
Instrumentos.....	35
Procedimientos.....	37
Consideraciones Éticas.....	37
RESULTADOS.....	38
DISCUSIÓN.....	42
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	47

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Contratados HRPL directos o de planta.....	28
Tabla 2. Contratados HRPL indirectos.....	28
Tabla 3. Marco Legal.....	28
Tabla 4. Componentes del Formato de Verificación del Cumplimiento de los estándares mínimos del PSOE.....	37

## TABLA DE ANEXOS

Anexo 1. Formato de verificación del cumplimiento del PSOE

Anexo 2. Formato de verificación del cumplimiento del PSOE aplicado al Hospital Rosario  
Pumarejo de López

## TABLA DE GRAFICOS

Grafico 1. Requisitos Minimos Verificados al SG-SST Del Hospital Rosario Pumarejo de López, 2012.....	38
Grafico 2. Resultados Obtenidos Verificación del Cumplimiento de la Estructura.....	39
Grafico 3. Resultados Obtenidos Verificación Desarrollo del SG-SST (proceso).....	40
Grafico 4. Verificación del Cumplimiento de Estándares Correspondientes a Resultados.....	41

## RESUMEN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo constituye una herramienta importante para traducir el compromiso de la política de Salud Ocupacional en acciones de cumplimiento de las responsabilidades de los diversos niveles jerárquicos o equipos de trabajo en la materia.

El objetivo del sistema debe ser la ejecución de acciones que ayuden a eliminar, prevenir, controlar y proteger a los trabajadores de los riesgos que ocasionan pérdidas por la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, además la implementación de este permite a las empresas desenvolverse ante las exigencias nacionales e internacionales

El hospital Rosario Pumarejo de López es una empresa interesada en el mejoramiento continuo y en asegurar la prestación de servicios con calidad que garanticen la atención de sus pacientes y al mismo tiempo la preservación de la salud de sus trabajadores, esta investigación permitió establecer los estándares mínimos que cumple el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Hospital Rosario Pumarejo de López, para garantizar a partir de los resultados el mejoramiento de los aspectos que muestren deficiencia o que no se cumplen en durante la ejecución del sistema.

Palabras Claves: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, riesgo, cumplimiento, estándares, criterios



## ABSTRACT

The Management System for Safety and Health at Work is an important tool to translate the commitment of policy actions Occupational Health in carrying out the responsibilities of the various hierarchical levels or teams working in the field.

The objective of the system must be the implementation of actions to help eliminate, prevent, control and protect workers from the occupational hazards posed by the occurrence of missed work accidents and occupational diseases, and implementing this allows companies to cope with national and international requirements.

The hospital Rosario Lopez Pumarejo is a company interested in continuous improvement and ensuring the provision of quality services to ensure the care of their patients while preserving the health of their workers, this investigation established minimum standards which the system of safety management and occupational health Pumarejo Hospital Rosario Lopez, from ensuring improved results showing aspects deficiency or not met during the execution of the system.

Keywords: system safety management and occupational health, risk, compliance, standards, criteria

## **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

Es deber de los empleadores procurar el cuidado integral de los trabajadores, destinando recursos técnicos, humanos y financieros para la programación, ejecución, control y evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.

Hoy día tras la Ley 1562 del 2012 se establece la necesidad de que el Programa de Salud Ocupacional sea entendido como un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ya que este no solo permite identificar los riesgos que pueden generar lesiones o perturbaciones en el trabajador para su control, sino que también, ayuda a definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados. Actuando entonces como un proceso lógico desarrollado por etapas, basado como todo sistema en la mejora continua y que incluye una política, organización, planeación, aplicación, evaluación y auditoria, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar aquellos riesgos que amenacen la salud y seguridad de los trabajadores.

Es indispensable su ejecución de manera permanente y proactiva con la participación de los trabajadores ya que un adecuado desarrollo de este le beneficia a la empresa mejorando la calidad del ambiente laboral, generando satisfacción en el personal y en consecuencia mejorando también la productividad y la calidad de los productos y servicios prestados o generados por cualquier empresa.

El hospital Rosario Pumarejo de López es una empresa preocupada por desarrollar procesos en salud ocupacional, pero es necesario precisar hasta qué punto se cumple con los parámetros requeridos para el adecuado desarrollo del SG-SST, determinar cuáles son los

parámetros no cumplimiento para determinar correcciones y lograr una implementación adecuada del mismo.

### **Formulación del Problema**

¿Cuáles son las condiciones mínimas de cumplimiento del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital Rosario Pumarejo de López, 2012?

## JUSTIFICACION

El Hospital Rosario Pumarejo de López, se encuentra ubicado en Valledupar capital del departamento del Cesar, su área de influencia de mercadeo se extiende a los departamentos de la Guajira, Magdalena e incluso Bolívar y Santander, presta servicios de salud de segundo nivel y actividades de tercer y cuarto nivel de atención. “Tomado” de [www.hrplopez.gov.co](http://www.hrplopez.gov.co)

Hecho que permite contar con una gran afluencia de pacientes, obligando a los trabajadores de las diferentes áreas de la institución a tener un ritmo de trabajo acelerado debido a su apremiante labor, generando situaciones que pueden ser riesgosas para los trabajadores como la exposición a agentes biológicos debido a la atención de enfermos, alteraciones emocionales debido al ritmo, la monotonía y las altas exigencias de las tareas propias de la atención de pacientes. Sin embargo el hospital tiene como objeto primordial garantizar la calidad de sus servicios, en los últimos años las empresas prestadoras de servicios y particularmente de salud se han preocupado por implementar sistemas de garantía de la calidad que signifiquen responder acerca de la calidad de algo pero al mismo tiempo aseguren o protejan contra los riesgos.

En compensación a esta necesidad el Hospital deben contar con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que garantice una atención eficiente, eficaz, oportuna y adecuada a sus pacientes y trabajadores, desarrollando un actividades relacionadas con los riesgos encontrados y adecuados a los diferentes procesos que realizan sus trabajadores, para asegurarles el bienestar físico, social y mental y cumplir con la legislación nacional.

Por medio de esta investigación se busca identificar como está diseñado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado en el Hospital Rosario Pumarejo de López, para determinar que tanto se está cumpliendo con los

requerimientos necesarios para que el SG-SST sea desarrollado a cabalidad y establecer medidas correctivas basándose en los aspectos de no cumplimiento identificados permitiendo desarrollar de manera adecuada el objeto del sistema que es la mejora continua. Contribuyendo con esta investigación al HRPL a cumplir con su visión que es la búsqueda de la calidad por medio de la mejora continúa en los procesos.

Por otra parte la Resolución 1016 de 1986 dispone “Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional” no siendo entonces esta entidad ajena a esta norma. Por otro lado, el incumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos del Sistema de Estándares Mínimos acarreará multas de hasta 500 SMMLV según lo establecen el decreto 2923 de 2011 y la Ley 1562 de 2012.

Al investigar acerca de las condiciones mínimas del cumplimiento del SG-SST se busca referenciar como son las condiciones laborales del Hospital Rosario Pumarejo de López ya que están estrechamente relacionadas con el funcionamiento del mismo debido a que su implementación evidencia el trabajo y la preocupación de la empresa por garantizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, la reducción de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Así mismo esta investigación genera conocimientos que pueden referenciar investigaciones a futuro que sean realizadas por la comunidad estudiantil acerca de esta problemática tanto en el contexto institucional como en otras instituciones del departamento o el país al mismo tiempo, que beneficia al hospital ya que anima a realizar investigaciones a futuro en esta entidad.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Identificar las condiciones mínimas de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo del Hospital Rosario Pumarejo de López.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Establecer las condiciones mínimas que cumple la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Hospital Rosario Pumarejo de López.
- ✓ Determinar el porcentaje de cumplimiento de los estándares exigidos para garantizar el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo del Hospital Rosario Pumarejo de López.
- ✓ Determinar el cumplimiento de los criterios de seguimiento a la gestión y resultados del Sistema del Hospital Rosario Pumarejo de López.

## MARCO TEORICO

La resolución 2923 de 2011 en su Artículo 4 establece “El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrá los siguientes componentes

1. Sistema de Estándares Mínimos.
2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.
3. Sistema de Acreditación.
4. Sistema de Información para la Calidad.”

Por el momento la base de referencia en nuestro país acerca de los estándares mínimos que deben cumplirse dentro del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo son la Resolución 1016 de 1989 y la Guía Técnica Colombiana 45 (GTC 45) ya que define los componentes mínimos que deben integrar el SG-SST, es de aclarar que, con la vigencia de la Ley 1562 de 2012 se espera una reglamentación que defina los componentes que deben integrar el SG-SST de las empresas Colombianas.

El Sistema constituye una herramienta importante para traducir el compromiso de la política de Salud ocupacional en acciones de cumplimiento y es donde quedan establecidos directamente las responsabilidades de los diversos niveles jerárquicos o equipos de trabajo en la materia.

Ryan Chinchilla (2002) cita “ que el objetivo del Programa de Salud Ocupacional debe ser la ejecución de acciones que ayuden a eliminar, prevenir, controlar y proteger a los trabajadores de los riesgos laborales que ocasionen pérdidas por la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales”(347)

En la actualidad el PSO es concebido como un sistema de gestión que persigue garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en sus sitios de trabajo o durante la labor desarrollada, por consiguiente debe ser desarrollado de forma continua, de acuerdo con su actividad económica por tanto debe ser específico a los riesgos reales o potenciales de la empresa y al número de trabajadores.

Para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el empleador, no solo debe designar una persona competente y acreditada según la autorización impartida por la autoridad que se encargue de dirigir y coordinar las actividades requeridas para su ejecución, también es necesario que empleador y trabajadores se comprometan según la legislaciones vigentes con el desarrollo del mismo.

### **Obligaciones del empleador frente al SG-SST**

El decreto 1295 de 1994 establece dentro de las obligaciones del empleador

- Procurar el cuidado integral de los trabajadores.
- Destinar recursos técnicos, humanos y financieros para la ejecución del programa de salud ocupacional de la empresa.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del SG-SST
- Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedad profesional dentro de los dos días de su ocurrencia.
- Facilitar la capacitación en seguridad y salud ocupacional a los trabajadores.
- Facilitar la elección del COPASO y/o Vigía según corresponda.

### **Obligaciones de los empleados con el SG-SST**

Procurar el cuidado integral de su salud.

- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.



- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programa de salud ocupacional de la empresa.
- Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional o como vigías ocupacionales.

### **Obligación de las Administradoras de Riesgos Laborales–ARL en el desarrollo del SG-SST**

- Aceptar a todos los afiliados que soliciten vinculación a la ARL.
- Brindar asesoría básica para las empresas en cuanto al diseño del Programa de Salud Ocupacional.
- Capacitar a las empresas en la conformación de brigadistas de emergencia.
- Capacitar al Vigía y/o COPASO de las empresas afiliadas en el desarrollo de sus funciones
- Fomento de estilo de vida y trabajo saludables.
- Asesoría técnica.
- Vigilancia y control a sus empresas afiliadas.

### **ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La resolución 1016 de 1989 establece que el PSO hoy según Ley 1562 de 2012 conocido como SG-SST debe:

Estar contenido en un documento escrito firmado por el representante legal de la empresa y la persona encargada de su coordinación.

Asegurar la cobertura en las diferentes jornadas desarrolladas en los sitios de trabajo.

Garantizar la cobertura a todos los trabajadores

Básicamente el programa de salud ocupacional está constituido por:

- a) Subprograma de Medicina Preventiva
- b) Subprograma de Medicina del Trabajo
- c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial
- d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Cabe destacar que las diferentes actividades de los subprogramas deben tener por objetivo controlar los riesgos identificados en los lugares de trabajo y que deben estar organizados en un cronograma de actividades

Por otro lado se deberá mantener actualizados mínimos los siguientes registros:

1. Listados de materias primas y sustancias empleadas en la empresa.
2. Agentes de riesgos por ubicación y prioridades.
3. Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo.
4. Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados.
5. Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores.
6. Recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
7. Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común.
8. Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional.
9. Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento.
10. Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control químico y biológico.
11. Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.

Colombia atraviesa por un momento de cambios a nivel de legislaciones laborales en Salud Ocupacional tendientes a ubicarnos más en el contexto internacional, este fenómeno se debe en parte al gran avance comercial que se ha presentado en los últimos años y que nos obliga a estar a la par de nuestros mercados desplazando en concepto de Programa de Salud Ocupacional por el de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo debido a que la implementación de estos sistemas aseguran:

- Credibilidad
- Reducción del número de accidentes e incidentes en el lugar de trabajo
- Compromiso gerencial por la seguridad y salud de los trabajadores
- Mayores posibilidades de competencia a nivel internacional y de conseguir clientes.
- Mejor manejo de los riesgos inherentes a los procesos realizados en los lugares de trabajo

Diversos autores recomiendan tener en cuenta al momento de estructurar el SG-SST los lineamientos establecidos en la Guía Técnica Colombiana 34 y por OSHAS 18001 y 18002 que comprenden.

### **1. Constituir una Política de Salud Ocupacional**

Es el punto de partida ya que establece un sentido de dirección y acción para la organización refleja el compromiso de las directivas de la empresa por un trabajo realizado en forma segura, prioriza el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud demostrando el interés de la dirección por la seguridad y salud de los trabajadores.

La política de Salud Ocupacional debe ser difundida a todos los trabajadores para obtener su cooperación y participación siguiendo el ejemplo manifestado y demostrado por la alta gerencia.

## **2. Estructura básica de la empresa**

Tiene como fin describir el proceso que desarrolla la empresa a fin de orientar el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud.

Incluye:

- a) Estructura Organizacional
- b) Organización del trabajo
- c) Organigrama de la empresa
- d) Organización de la salud ocupacional en la que se delegan las responsabilidades de los diversos actores ( empleador, trabajadores, COPASO o Vigía según el caso y ARL) en el sistema de gestión

## **3. Plantear objetivos generales del programa de Salud Ocupacional**

Manifiestan de manera clara y precisa los alcances esperados con el desarrollo del SG-SST teniendo en cuenta lo que ordena la Ley. Deben ser medibles, pertinentes a la organización y documentados

## **4. Diagnostico de las condiciones de salud y trabajo.**

Las condiciones de trabajo se definen como el conjunto de variables que definen una tarea concreta y el entorno en que esta se realiza, estas variables determinan la salud, seguridad, el entorno en que se desarrolla el trabajo y el confort en que se realiza el trabajo.

Las condiciones de salud permiten detectar de manera precoz y/o confirmatoria del estado de salud de los trabajadores y su eventual perdida o limitación de su capacidad laboral producto de la exposición crónica o súbita de la exposición a factores de riesgo.

El diagnóstico de las condiciones de trabajo se logra por medio de la identificación de riesgos en los diferentes procesos y áreas de los sitios de trabajo por medio de visitas, inspecciones, monitoreo ambiental y otras técnicas que permitan identificar y valorar los riesgos para establecer medidas correctivas o de control, todo esto debe ser tenido en cuenta por la administración, documentado y actualizado cada vez que se requiera.

El diagnóstico de las condiciones de salud se logra por medio de la determinación de perfiles socio demográficos y epidemiológicos de la población trabajadora con el fin de establecer relación entre los oficios, factores de riesgo y alteraciones en la salud del mismo modo la gerencia debe documentarlas.

#### **5. Planeación, organización y ejecución de actividades**

Busca controlar los riesgos identificados por medio de los diagnósticos de condiciones de trabajo y condiciones de salud, estas actividades deben contemplar acciones pertenecientes a su vez a los subprogramas de Medicina Preventiva, Medicina del trabajo, Higiene y seguridad industrial tal como lo establece la resolución 1016 de 1989 y deben ser organizadas en un cronograma que permita verificar y vigilar su desarrollo y pueden dar solución de forma conjunta o individual a cualquiera de las condiciones previamente establecidas.

El cronograma contempla las actividades que serán desarrolladas para el control de los riesgos, permite establecer el tiempo y presupuesto necesario para la ejecución y responsables de esta.

#### **6. Evaluación del Programa de Salud Ocupacional**

El programa de Salud Ocupacional, debe ser evaluado a nivel interno (por parte de la empresa) y a nivel externo (por las entidades competentes de vigilancia y control) para

determinar el grado de desarrollo del mismo, la evaluación se desarrollara teniendo en cuenta como indicadores los siguientes aspectos:

1. Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo.
2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año.
3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año.
4. Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades.

La NTC OSHAS 18001 recomienda “la documentación y actualización de la información necesaria para que el SG-SST para asegurar la operación de manera eficiente y efectiva” y establecer un sistema de control de esta documentación que permita su ubicación, revisión y actualización para asegurar el mejoramiento continuo fundamento de este tipo de sistema.

### **ACTIVIDADES DEL SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA**

1. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial.
2. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
3. Informar a la gerencia sobre programas de salud a los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
4. Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
5. Diseñar y ejecutar programas para la prevención detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.

6. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales.
7. Promover actividades de recreación y deporte.

## **ACTIVIDADES DEL SUBPROGRAMA DE MEDICINA DEL TRABAJO**

1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según actitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores.
2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluirán, como mínimo:
  - a) Accidentes de trabajo.
  - b) Enfermedades profesionales
3. Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.
4. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
5. Colaborar con el comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.
6. Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.
7. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
8. Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
9. Elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de Medicina preventiva y del Trabajo y ejecutar el plan aprobado.

## **ACTIVIDADES DEL SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Las principales actividades del subprograma de Higiene y seguridad Industrial son:

1. Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre éstos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como en conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.
2. Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.
3. Evaluar con la ayuda de técnicas de medición y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad.
4. Conceptuar sobre proyectos de obra, instalaciones industriales y equipos en general, para determinarlos riesgos que puedan generarse por su causa.
5. Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos.
6. Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos por todos los riesgos existentes en la empresa.
7. Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generen riesgos laborales.
8. Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones en las materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de procesos operaciones u otras medidas, con el objeto, de controlar en la fuente de origen y/o en el medio los agentes de riesgo.



9. Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas.
10. Diseñar y poner en práctica los medios de protección efectiva, necesarios en los sistemas de transmisión de fuerza y puntos de operación de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo.
11. Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas, para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio.
12. Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo.
13. Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal que suministran a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.
14. Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.
15. Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores.
16. Elaborar, mantener actualizados y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.
17. Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalizar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
18. Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta la rama preventiva, activa y pasiva
19. Elaborar y promover conjuntamente con los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, las normas internas de Salud Ocupacional y el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
20. Elaborar y presentar a las directivas de la empresa para su aprobación el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial y ejecutar el plan aprobado.

Cabe anotar que para el desarrollo de las actividades de los programas de Medicina Preventiva, del Trabajo, de Higiene y seguridad Industrial de las empresas se debe contar con los servicios de personal que garanticen la eficiencia del Programa de Salud Ocupacional.

### **COMITÉ DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL – COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)**

El comité Paritario de Salud Ocupacional **COPASO** es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa. Tiene la característica de estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores, de allí su denominación de paritario.

Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un COPASO, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto 2013 de 1986 que se reglamenta y con la presente resolución.

Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de la siguiente manera:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.  
De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.  
De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.  
De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

Por otro lado las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez trabajadores, conforme al Artículo 23 del decreto 1295 de 1994 en estas empresas se debe nombrar un vigía ocupacional que desarrolle las funciones del Comité.

## **FUNCIONES DEL COPASO**

Como organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa tiene como funciones:

- a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b. Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, superiores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.
- c. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- e. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- f. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de

trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

- g. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial
- h. Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional;
- i. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.
- j. Elegir al secretario del Comité,
- k. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

### **Marco Conceptual.**

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que 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 salud en el trabajo.

**Sistema de Estándares Mínimos.** Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante 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-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Profesionales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en salud ocupacional y riesgos profesionales.

**Garantía de la calidad:** Conjunto de acciones que de manera deliberada y sistemáticamente realizan los individuos y las instituciones para responder por los servicios que se presta de manera que proteja al cliente contra riesgos innecesarios y se le proporcionen los mayores beneficios para mantener o mejorar la calidad de vida. Estas acciones se realizan a través de monitoria, evaluación, diseño, desarrollo y cambios organizacionales.

**Sistema de garantía de la calidad:** conjunto de instituciones, normas y requisitos que deben cumplir sus integrantes para garantizar a los usuarios de los servicios el mayor beneficio a un costo razonable y con menor riesgo posible.

**Salud Ocupacional:** la Ley 1562 de 2012 establece que este término sea entendido como seguridad y salud en el trabajo y hace referencia a 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

**Auditoría:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener "evidencias de la auditoría" y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los "criterios de auditoría.

**Auditoria para el mejoramiento de la calidad de la atención en salud ocupacional y riesgos profesionales.** Es el mecanismo sistemático y continuo de evaluación del cumplimiento de estándares de calidad complementarios a los estándares mínimos, conforme a los programas de auditoría, que deberán ser concordantes con la intencionalidad de los estándares de acreditación y superiores a los que se determinan como básicos en el Sistema de Estándares Mínimos según lo determine el Ministerio de la Protección Social, o quien haga sus veces.

**Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión en S y SO para lograr mejoras en el desempeño en S y SO de forma coherente con la política en S y SO de la organización

**Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos, o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas

**Estándares mínimos:** Normas, requisitos, procedimientos mediante los cuales se establece, registra verifica y controla el cumplimiento de condiciones básicas de capacidad tecnológica, científica, financiera y técnico administrativa.

**Evidencias:** información verificable objetivamente que permite determinar si el sistema se ajusta a los criterios o valores previamente fijados.

**Criterios de auditoría:** Políticas, prácticas, procedimientos o requisitos frente a los cuales el auditor compara las evidencias recogidas.

**Hallazgos:** resultados de la evaluación de las evidencias de la auditoría frente a los criterios de la misma.

## **Marco Contextual**

El Hospital Rosario Pumarejo de López se encuentra ubicada en la ciudad de Valledupar en la Calle 16 No. 17 - 192 Avenida La Popa. Tiene una extensión de 5 hectáreas y 2204 metros, con una planta física conformada por varios bloques de edificios y la nueva torre de hospitalización. El 10 de Diciembre de 1994, el Hospital Rosario Pumarejo de López fue elevado a la categoría de Entidad Pública prestadora de servicios de salud, como Empresa Social del Estado, E.S.E., por mandato de la ordenanza N° 048 promulgada por la Asamblea del Departamento del Cesar, el 6 de Diciembre de 1995, adquirió su personería jurídica que lo clasifica como Hospital de Segundo Nivel de Atención. Todos los servicios ofrecidos se prestan en la única sede, no tiene otros puntos de atención, cuenta con infraestructura es propia.

## **GENERALIDADES DEL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ**

Razón Social: Empresa pública del estado prestadora de servicios de salud.

NIT: 892399994-5

Nivel de complejidad: II

Nivel de riesgo: III

ARL: Positiva

Representante Legal: Yoni Florez

## **Objeto Social**

Prestar Servicios de Salud de Mediana Complejidad de atención, en concordancia con su capacidad tecnológica-Científica. Complementariamente, su objeto social incluye la investigación, adiestramiento y formación como Centro Docente- Asistencial.

## **Objetivos**

- ✓ Prestar servicios de Salud con Calidad Total

- ✓ Lograr posicionamiento, reflejado en productividad y rentabilidad social y económica.
- ✓ Alcanzar la Auto sostenibilidad financiera, apoyados en la autonomía como Empresa Social del Estado
- ✓ Brindar campos de investigación, adiestramiento y formación a estudiantes de pregrado en las áreas afines a la E.S.E

### **Misión**

Somos una Empresa Social del Estado que brinda servicios de salud de mediana complejidad, reconocida en el Departamento del Cesar y áreas de influencia, por tener un recurso humano altamente calificado para brindar la atención con calidad centrada en las necesidades del usuario y su familia.

### **Visión**

Nuestro hospital en el año 2016 será una institución de alta complejidad, líder y acreditada en calidad, reconocida por responder a las necesidades de salud de nuestros usuarios respetuosa del medio ambiente, comprometida con el mejoramiento de la salud de los Cesarenses.

Áreas que lo conforman: Consulta externa, Urgencias, Laboratorio clínico, Banco de sangre, Trabajo social, Facturación, Admisión, Estadística, Planeación, Mercadeo, Salud Ocupacional y Epidemiología, Archivo y Farmacia.



## Distribución de los trabajadores

El HRPL cuenta con 1050 trabajadores distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 1. Contratados directos o de planta.

AREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Administrativos	13	21	34
Operativos	3	34	37
Total	16	55	71

Tabla 2. Contratados indirectos.

TIPO	CANTIDAD
ADMINISTRATIVO	198
ASISTENCIAL	651
PRACTICANTES CON FORMACION EN EL AREA DE LA SALUD	105
BRIGADISTAS	25
TOTAL	979

## Marco Legal

Tabla 3.

NORMA	DISPOSICION
LEY 9 DE 1979. TITULO III. ARTICULO 84	Todos los empleadores están obligados a:  c. Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones;  d. Adoptar medidas efectivas para

	<p>proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo;</p>
<p><b>RESOLUCION 2400 DE 1979.</b> Estatuto de seguridad. <b>Artículo 2</b></p>	<p>Establece como obligación patronal:</p> <p>b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.</p> <p>d) Organizar y desarrollar programas permanentes de medicina preventiva, de higiene y seguridad industrial y crear los comités paritario de higiene y seguridad</p>
<p>DECRETO 614 DE 1984. Por la cual se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país. Artículo 28 y 29</p>	<p>Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos:</p> <p>a) El programa será de carácter permanente; b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actividades de medicina preventiva;</li> <li>2. Actividades de medicina de trabajo;</li> <li>3. Actividades de higiene y seguridad industrial;</li> <li>4. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa.</li> </ol>

	<p><b>Artículo 29°.Forma de los Programas de Salud Ocupacional.</b> Los programas de Salud Ocupacional dentro de las empresas podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:</p> <p>a) Exclusivos y propios para la empresa;</p> <p>b) En conjunto con otras empresas;</p> <p>c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines.</p>
<p><b>RESOLUCION 2013 DE 1986,</b> Reglamenta la constitución y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad en los sitios de trabajo. <b>Artículo 1</b></p>	<p>Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución.</p>
<p><b>RESOLUCION 1016 DE 1989,</b> Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. <b>Artículo 1</b></p>	<p>Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.</p>
<p><b>Ley 100 de 1993.</b> Estableció la estructura de la Seguridad Social en el país.</p>	<p>Crea:</p> <p>El Régimen de Pensiones Atención en Salud Sistema General de Riesgos Profesionales.</p> <p>Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios</p>

	<p>entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.</p>
<p><b>DECRETO 1295 DE 1994.</b> Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. <b>Artículo 21, incisos</b></p>	<p>Establece como obligación del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;</li> <li>d. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa y procurar su financiación;</li> </ul>
<p><b>Resolución 2318 de 1996:</b> por la cual se delega y reglamenta la expedición de licencias de salud ocupacional para las personas naturales y jurídicas, su vigilancia y control por las direcciones seccionales y locales de salud y se adopta en manual de procedimientos técnico- administrativo para expedición de estas licencias. <b>Artículo 2:</b></p>	<p>Podrán obtener la Licencia de Salud Ocupacional las personas naturales calificadas en esta área, cuando reúnan alguno de los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Profesional Universitario con especialización en Salud Ocupacional, con título obtenido en una institución universitaria debidamente aprobada por el</li> <li>b. Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior ICFES.</li> <li>c. Profesional Universitario en un área de Salud Ocupacional, con título obtenido en una institución Universitaria debidamente aprobada por el Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior ICFES.</li> <li>d. Tecnólogo en Salud Ocupacional o una de sus áreas, con título obtenido en una institución debidamente aprobada por el Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior ICFES.</li> </ul>

	<p>e. Técnico en Salud Ocupacional o una de sus áreas, con título obtenido en una institución debidamente aprobada por el Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior ICFES.</p>
<p><b>Resolución 695 de 1997:</b> Por la cual se reglamenta la inscripción de instituciones dedicadas a la prestación de Servicios de Salud Ocupacional, <b>Artículo 2º y 3</b></p>	<p>Para programar, dirigir y ejecutar actividades de Salud Ocupacional, las personas deberán contar con título profesional o técnico con estudios aprobados en Salud Ocupacional.</p> <p><b>Artículo 3º.-</b> Todos los profesionales o técnicos que obtengan los estudios de Salud Ocupacional deberán acreditarlos ante el Ministerio de Salud y registrarse ante el Servicio de Salud de Bogotá quien le expedirá una Tarjeta profesional o técnica.</p>
<p><b>Guía Técnica Colombiana 34</b></p>	<p>Tiene por objeto dictar lineamientos para estructurar y desarrollar un programa de salud ocupacional en las empresas establecidas en Colombia</p>
<p><b>Norma Técnica Colombiana OSHAS 18001-2007 y GTS 18002-2001</b></p>	<p>Norma sobre el Sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional. Direcciona la implementación y documentación y evaluación del SG-SST</p>
<p><b>Decreto 2923 de 2011</b> Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>	<p>Artículo 4. El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales tendrá los siguientes componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistema de Estándares Mínimos.</li> <li>2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.</li> <li>3. Sistema de Acreditación.</li> <li>4. Sistema de Información para la Calidad.</li> </ol>

	<p>Parágrafo 1°. El Ministerio de la Protección Social o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Profesionales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.</p> <p>Artículo 5° El incumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos del Sistema de Estándares Mínimos acarreará, sin perjuicio de la pérdida de la posibilidad de operar, la aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo 13 del presente decreto.</p> <p>Art 13 Corresponde a la Superintendencia Financiera, la Superintendencia Nacional de Salud, las Direcciones Departamentales y Distritales de Salud y a las Direcciones Territoriales de la Protección Social o quienes hagan sus veces, de conformidad con las competencias asignadas en las normas legales vigentes, imponer las sanciones frente al incumplimiento de las disposiciones del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>
<b>Ley 1562 del 11 de Julio de 2012</b>	Artículo 26 facilitar los espacios y tiempo

	para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las administradoras de riesgos laborales
--	---

## **METODOLOGIA**

### **Tipo de Investigación**

La investigación es de tipo descriptiva de corte transversal desarrollada mediante la verificación de los estándares establecidos en el formato de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del PSOE, obtenido del manual de procedimientos para verificar cumplimientos emitido por la sociedad colombiana de medicina del trabajo y recomendado por el Ministerio de Protección.

### **Población**

El objeto estudio de esta investigación es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Hospital Rosario Pumarejo de López.

### **Instrumentos**

La investigación se desarrollo bajo lineamientos establecidos en el Manual de procedimientos para verificar el cumplimiento del SG-SST emitido por la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo y recomendado por el Ministerio de Protección el cual permite verificar los tres aspectos siguientes:

1. Estructura del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, se refiere a los recursos humanos, técnicos, tecnológicos, físicos y financieros necesarios para el desarrollo del SG-SST adecuado al número de trabajadores y grado de complejidad y peligrosidad de los factores de riesgos laborales.

Evalúa los siguientes aspectos:

- Identificación y generalidades de la empresa
- Política de Salud Ocupacional



- Comité Paritario de salud ocupacional (COPASO)
  - Recursos
2. Desarrollo del Programa de salud ocupacional, verifica las condiciones de operación, funcionamiento y utilización de los recursos y los procesos tenidos en cuenta para fomentar la seguridad y salud de los trabajadores, incluye:
- Diagnostico
  - Planeación
  - Intervención
3. Resultados, verifica la capacidad de recopilar información para la construcción de indicadores que permitan medir el desempeño del SG-SST y realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos del mismo evaluando el
- Seguimiento a la gestión

Este formato (Anexo 1) permite a los investigadores hacer verificaciones establecidas de forma previa ya que establece el modo de revisión y calificación de cada estándar y criterio que lo componen, por medio de utilización de las siguientes convenciones C- cumplen; NC No cumplen; NA – no Aplica y NV - no se verifico y registrar las observaciones pertinente, las cuales serán designadas según el estado de cumplimiento de los estándar por la empresas.

**Tabla 4. Componentes del Formato de Verificación del Cumplimiento de los estándares mínimos del PSOE**

Estándar mínimo evaluado	Numero de estándares	Numero de Criterios evaluados
Estructura del PSOE	4	13
Desarrollo del PSOE (Proceso)	14	72
Resultados	1	13

Total	19	104
-------	----	-----

### **Procedimientos**

1. El procedimiento implica la visita del grupo investigador en salud ocupacional al Hospital Rosario Pumarejo de López con el fin de socializar el trabajo y solicitar los permisos requeridos para la obtención de los datos necesarios para el desarrollo de la investigación.
2. Una vez obtenido el permiso se prepara el instrumento requerido para la realización de la investigación.
3. Ejecución de la visita de verificación de datos y obtención de la información para lo cual se hacen procedimientos específicos a que haya lugar tales como: confrontación de datos, observación de procesos, revisión de documentos, entrevistas con responsables.
4. Una vez obtenidos los datos, serán analizados de manera estadística para determinar los objetos de la investigación.

### **Consideraciones Éticas**

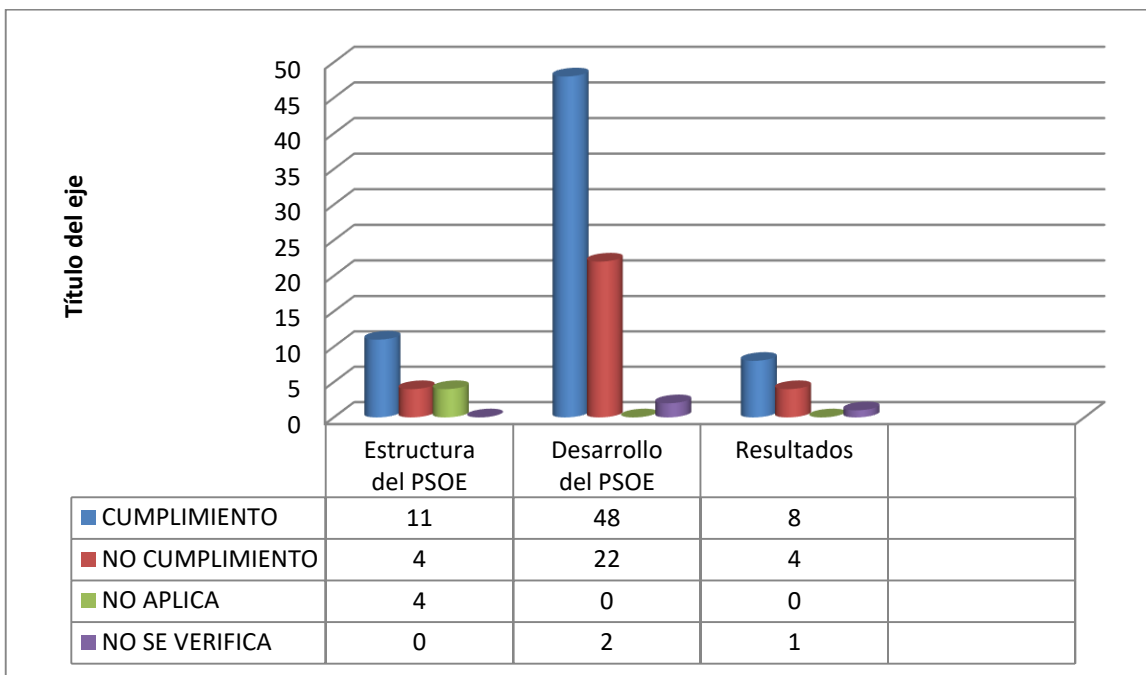
La investigación será desarrollada bajo principios éticos tales como confidencialidad, discreción, respeto y autonomía en el manejo de la información obtenida en el estudio.

La información será manejada bajo criterios técnicos específicos para evitar sesgo y error en los resultados.

Los resultados serán divulgados a las partes interesadas del Hospital rosario Pumarejo de López para generar a partir mejoras en los aspectos que lo necesiten.

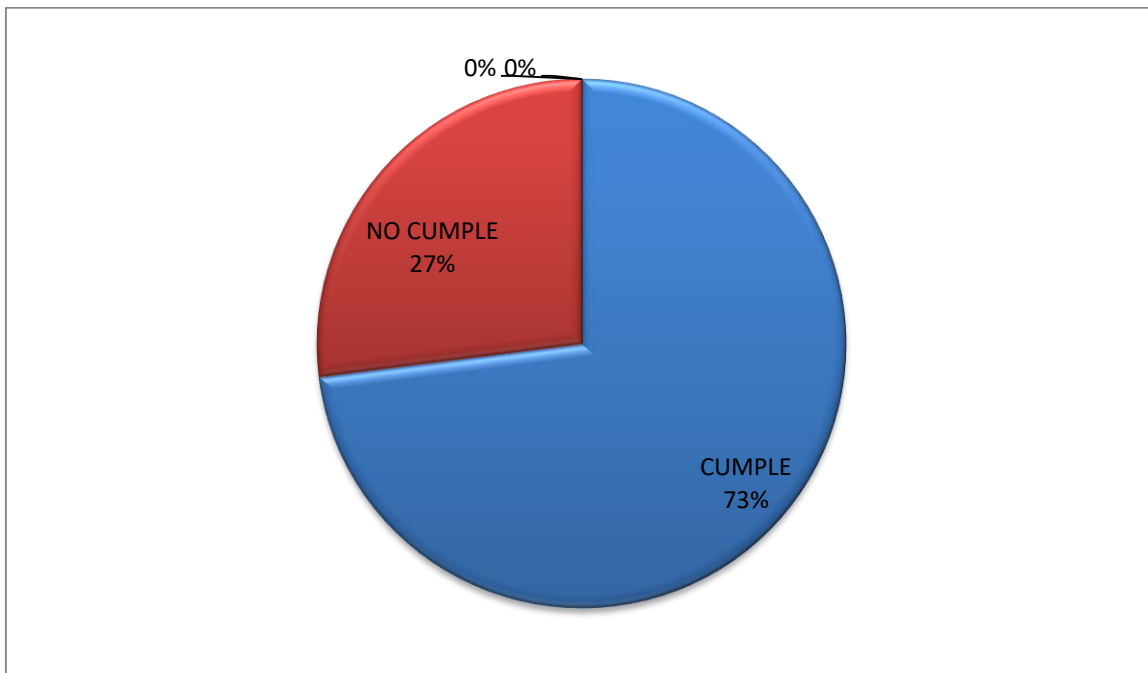
## RESULTADOS

Grafico 1. Requisitos Minimos Verificados al SG-SST Del Hospital Rosario Pumarejo de López, 2012



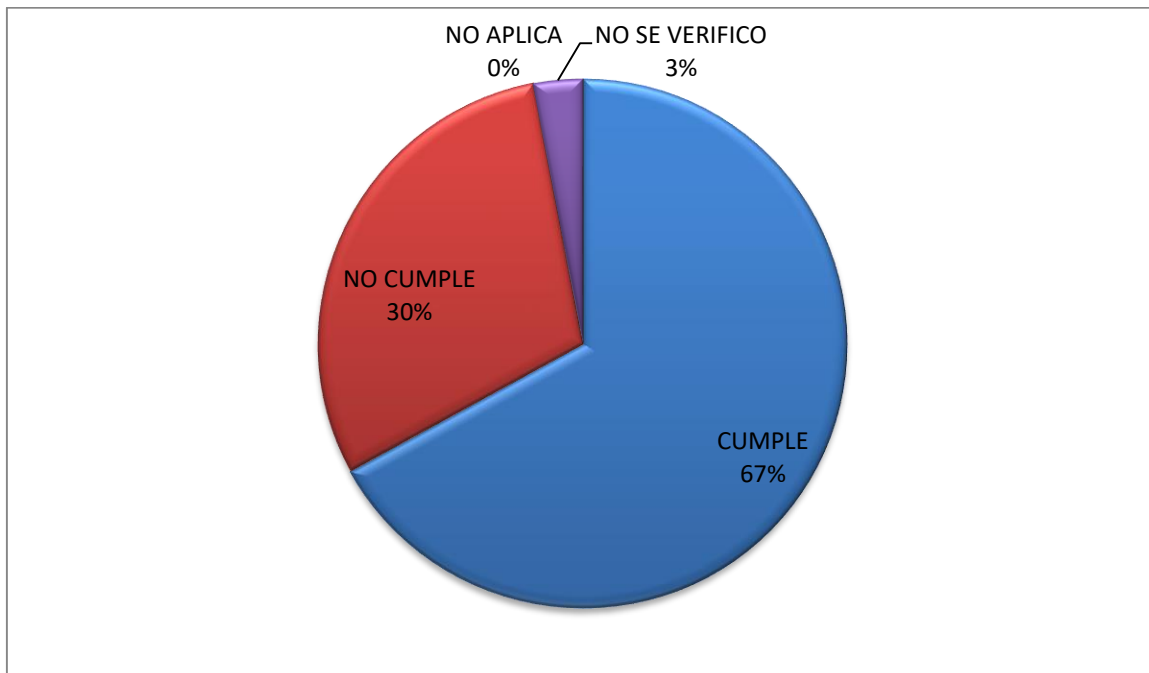
En el gráfico se observa que el 64% de los criterios verificados se cumple, no se cumple el 29%, no aplica 4% y no se verifica el 3% respectivamente.

Grafico 2. Resultados Obtenidos Verificación del Cumplimiento de la Estructura



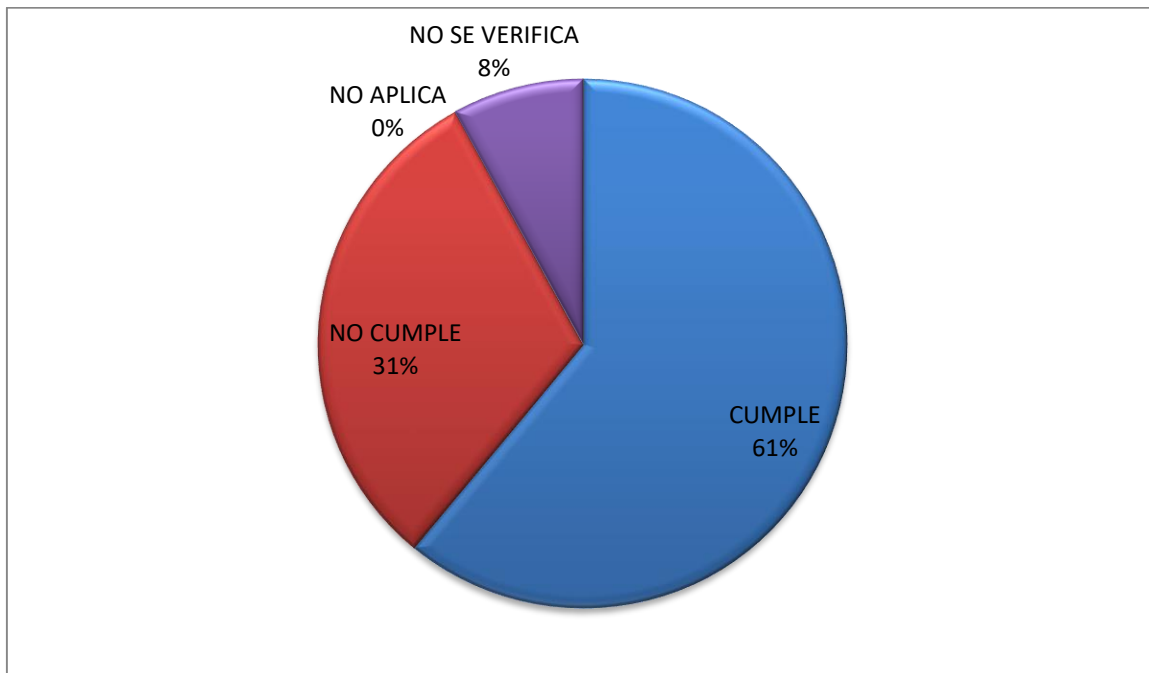
De la verificación realizada a los 15 criterios que aplicaban en el HRPL 11 de los criterios se cumplen, lo que equivale al 73%; 4 criterios no se cumplen, equivaliendo al 27%

Grafico 3. Resultados Obtenidos Verificación Desarrollo del SG-SST (proceso).



De los 72 criterios en el estándar correspondiente a proceso se observó que el Hospital Rosario Pumarejo de López cumple con 48 criterios lo que equivale al 67%, no cumple con 22 criterios equivaliendo esta cifra al 30% y 2 criterios (3%) no se verificó.

Grafico 4. Verificación del Cumplimiento de Estándares Correspondientes a Resultados



En cuanto a Resultados o Gestión del SG-SST obtuvimos que: de 13 criterios, el 61% lo que equivale a 8 criterios se cumplen, el 31% (4 criterios) no se cumplen y el 8% lo que corresponde a 1 criterio no pudo ser verificado.

## DISCUSION

El SG-SST del Hospital Rosario Pumarejo de López cumple con el 64% de los criterios evaluados lo que indica que el sistema es llevado de forma adecuada pero todavía tiene deficiencias reflejadas en el 30% de criterios no cumplidos, entre las deficiencias que presenta el SG-SST del Hospital Rosario Pumarejo de López es importante destacar:

En el estándar correspondiente al Desarrollo del Programa de Salud Ocupacional (Proceso), para el diagnóstico de las condiciones de trabajo se evidencia un procedimiento escrito para el factor de riesgo biológico, donde los trabajadores reportan las condiciones de trabajo peligrosas, que se aplica como parte del proceso para elaborar el diagnóstico, sin tener en cuenta otros peligros de importancia que pueden ocasionar ATEL.

El SG-SST no establece dentro del diagnóstico de condiciones de salud y trabajo una interrelación entre ambas que permita establecer los posibles efectos en la salud que se pueden generar debido a los diversos peligros a los que están expuestos los trabajadores en sus tareas.

El planteamiento de las metas del SG-SST permite la ejecución y el cumplimiento de las actividades a corto plazo que permite establecer correctivos de las no conformidades de los criterios a cumplir, para esto el cronograma de actividades debe evidenciar las metas planteadas a corto plazo y el tiempo límite de realización.

Una de las deficiencias en el SG-SST están relacionadas con las actividades de higiene industrial que permitan intervenir los puestos de trabajo prioritarios (con grado de riesgo alto) en la fuente o en el medio, y establecer mecanismo de acción con personal

responsable en la ejecución y mecanismos de verificación para garantizar que ellas se realicen.

El cumplimiento de la resolución 2646 de 2007 relacionado con el factor de riesgo psicosocial es un deber de todo empleador en la determinación, control y evaluación de este factor a nivel intralaboral y extra laboral, para mejorar este criterio, se debe establecer acciones al respecto que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional y contribuir a disminuir el factor de riesgo biomecánico, como predisponente para su aparición independientemente del diseño del puesto de trabajo.

A pesar de existir normas de seguridad solo están establecidas de forma escrita las inherentes al proceso de venopunción, por consiguiente es necesario crear normas preventivas sobre seguridad e higiene industrial relativas a los riesgos que se generan en diferentes puestos de trabajo.

Aunque se trabaja en acciones preventivas y correctivas de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral estas no se documentan, por ello es indispensable que la ejecución de las acciones preventivas y correctivas que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes, y de las enfermedades profesionales sean documentadas según lo establece el sistema de garantía de calidad.

Es necesario que trimestralmente los programas de capacitación sean evaluados para poder ir estableciendo la cobertura y el cumplimiento de estas. De igual modo se debe medir la incidencia y prevalencia de enfermedades laborales ya que en el momento de la auditoria solo se mide la de accidentalidad.

La alta gerencia es la responsable de verificar el cumplimiento del sistema encargada de vigilar el proceso lo debe hacer mínimo semestralmente y no anualmente como lo viene realizando.



## CONCLUSIONES

Las empresas deben asumir los retos que traen consigo el entorno y la situación actual. Una tendencia en la actualidad es que éstas se desenvuelvan no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional, debido a las crecientes exigencias del mercado en cuanto a la calidad y productividad de bienes y servicios, que demanda tener a la mano un menú de estrategias que le permitan evaluar cual de todas implementar de acuerdo a sus necesidades, lo importante es elegir estrategias que apunten a la competitividad de la organización, por ello es necesario cambiar los paradigmas tradicionales, comprender que si no asumen el riesgo del cambio sin importar los costos y el tiempo, los clientes los cambiarán.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, busca cumplir las normas nacionales vigentes, asegurar las condiciones básicas necesarias de infraestructura que permitan a los trabajadores tener acceso a los servicios de seguridad e higiene primordiales y médicos esenciales.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo debe la protección y bienestar ocupacional de las personas, proporcionando un ambiente de trabajo seguro y saludable, previniendo los accidentes y lesiones a la salud que se originen durante el trabajo, minimizando las causas de los riesgos inherentes a las actividades

## **RECOMENDACIONES**

Actualizar el programa de gestión en seguridad y salud ocupacional (S&SO) que contenga el plan estratégico para la gestión con base en la identificación de oportunidades de mejoramiento, fortalezas y amenazas con el respectivo plan de trabajo.

Desarrollar objetivos estratégicos para la gestión en Seguridad y Salud Ocupacional con base en los resultados del plan estratégico.

La política debe ser divulgada periódicamente entre los trabajadores, para lograr la interiorización de los principios de salud y seguridad en el trabajo, estableciendo estrategias de evaluación continua que garanticen su cumplimiento.

Es importante tener en cuenta las competencias profesionales en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional del talento humano que coordina el Sistema y a la vez difundir entre los trabajadores sus responsabilidades.

Es indispensable establecer un sistema de reporte de condiciones de trabajo peligrosa y condiciones de salud aplicable por los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo que les permita informar situaciones peligrosas diferentes a aquellas asociadas al riesgo biológico y que puedan ser aplicadas en el diagnóstico de trabajo y de salud respectivamente

Determinar el diagnóstico de las condiciones de salud de la población trabajadora, en relación con los factores de riesgo a los que está expuesto.

Desarrollar un programa en la empresa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y de trabajo saludables.

Desarrollar un programa de promoción de estilos de vida y de trabajo saludables, los mecanismos para solicitar a las EPS, ARP y Cajas de Compensación, su participación en la ejecución.

Evidenciar compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en el desarrollo e implementación de políticas y objetivos orientados a la gestión del control de incidentes y accidentes.

Establecer, implementar y mantener acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo.

Establecer, implementar y mantener el análisis epidemiológicos, para identificar las principales causas y tendencias de la morbilidad, mortalidad, ausentismo y AT, con el fin de de apoyar las intervenciones orientados a la administración del riesgo y mejora de las condiciones de salud de los trabajadores

Formular acciones de higiene industrial que permitan intervenir los puestos de trabajo prioritarios (con grado de riesgo alto) en la fuente o en el medio, y establecer mecanismo de acción que incluyan el responsable de su ejecución y mecanismos de verificación para garantizar que ellas se realicen.

Establecer acciones sobre los factores de riesgos biomecánicos detectados en los puestos de trabajo prioritarios, ya sea en la fuente o en el medio y diseñar mecanismo de verificación para certificar que ellas se realicen.

Formular acciones de intervención a los factores de riesgo psicosociales detectados en los puestos de trabajo y prioritarios, y establecer mecanismos de verificación y vigilancia que garanticen su ejecución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chinchilla. R. (2002). Seguridad y Salud en el trabajo. Costa Rica. Editorial UNED

ICONTEC. (1997). Guía técnica 34. Estructura básica del programa de Salud Ocupacional. Bogotá. Recuperado de: [http://pwp.etb.net.co/luiseramirezj/GTC%2034\[1\].pdf](http://pwp.etb.net.co/luiseramirezj/GTC%2034[1].pdf)

ICONTEC. Consejo Colombiano de Seguridad (2007). Norma Técnica NTC OSHAS18001. Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional. Requisitos. Bogotá.

Guía técnica sectorial OSHAS 18002 (2001). Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional. Guía para la implementación de NTC OSHAS 18001, Bogotá. Cortesía del servicio de información en línea CD&A

Ministerio de la protección social. (2011). Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá.

Ministerio de la protección. Manual de procedimiento para la verificación de los estándares mínimos de los programas de salud ocupacional. Bogotá. Recuperado de: <http://www.responsabilidadintegral.org/administracion/circulares/archivos/Manual%20Estandares%20PSOE%20Final%20Oct%20Minproteccion.pdf>

Navarro, Sánchez María, Estándares de calidad en salud ocupacional y riesgos profesionales, Universidad nacional de Colombia. Recuperado de [www.unal.edu.co/dpn](http://www.unal.edu.co/dpn)

Álvarez, Heredia Francisco. Salud Ocupacional. Ecoe Ediciones 2006 Bogotá.