

**DISEÑO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BAJO LA
RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S.**



**AUTOR:
PACHECO BARBOSA VALERIA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D. C
JUNIO DE 2021**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BAJO LA
RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S.**



AUTOR:

PACHECO BARBOSA VALERIA

DOCENTE ASESOR:

MARÍA CRISTINA ORTEGA FRANCO

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ, D.C.
JUNIO 2021**

INTRODUCCIÓN.....	8
1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO	9
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:	9
1.3 OBJETIVOS	9
2. MARCO DE REFERENCIA.....	12
2.1 MARCO TEÓRICO	12
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	13
3. MARCO METODOLÓGICO	17
3.1 Tipo de Estudio	17
3.2 Población.....	17
3.3 Procedimientos	17
3.3.1 Primera Fase: Recolección de información.....	18
3.3.2 Segunda Fase: Definición e implementación de acciones.....	18
3.3.3 Tercera fase: Análisis de resultados.....	18
3.4 Técnicas para la recolección de la información	19
3.5 Técnicas para el análisis de la información	20
3.6 Consideraciones Éticas	20
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	21
4.1 CALIFICACIÓN DEL CICLO PLANEAR	22
4.2 CALIFICACIÓN DEL CICLO HACER.....	23
4.3 CALIFICACIÓN DEL CICLO VERIFICAR Y ACTUAR	24
5. CONCLUSIONES.....	25
RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	30
Anexo 1. Autoevaluación de estándares mínimos, de la resolución 0312 de 2019. ...	30
ANEXO 2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	38
ANEXO 3. PRODUCTOS A ENTREGAR	38
3.1 RECURSOS FINANCIEROS TÉCNICOS Y HUMANOS REQUERIDOS PARA COORDINAR Y DESARROLLAR SGSST	38
Asignación del responsable de SG-SST	38
3.4 AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	

3.5	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y RE INDUCCION EN SG-SST	45
3.5.1	OBJETIVO GENERAL.....	46
3.5.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	46
3.5.3	ALCANCE	47
3.5.4	CONTENIDOS.....	47
3.5.5	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN.....	49
	REGISTRO DE ACTIVIDADES	52
3.5.6	PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN	52
4.	PLAN ANUAL DE TRABAJO	58
5.	GUÍA PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES MÉDICO LABORALES.....	59
5.1	OBJETIVO:	59
5.2	DEFINICIONES:	59
5.3	MARCO NORMATIVO	64
5.4	PERSONAL RESPONSABLE DE REALIZAR LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES:	66
5.5	PROGRAMACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS.....	75
6.	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS.....	76
7.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL PARA INTERVENIR PELIGROS Y RIESGOS.....	77
7.1	MEDIDAS DE CONTROL.....	77
	ANEXO 4	79

ÍNDICE DE GRAFICAS Y TABLAS

GRAFICAS

Grafica 1. Resultados autoevaluación resolución 0312 de 2019, ciclo PHVA	22
Grafica 2 Resultados autoevaluación resolución 0312 de 2019, ciclo de planear.	22
Grafica 2 Resultados autoevaluación resolución 0312 de 2019, ciclo de Hacer	23
Grafica 2 Resultados autoevaluación resolución 0312 de 2019, ciclo de verificar y actuar	24

TABLAS

Tabla 1. Cronograma de Investigación.....	18
Tabla 2. Estándares del ciclo planear.....	23
Tabla 3. Estándares del ciclo hacer.....	24
Tabla 4. Afiliación al SGSSS.....	45
Tabla 5. Cronograma de capacitaciones.....	57
Tabla 6. Procedimiento de inducción y reinducción.....	58
Tabla 7. Plan anual de trabajo	59
Tabla 8. Seguimiento a exámenes ocupacionales.....	74
Tabla 9. Programación de exámenes ocupacionales.....	75
Tabla 10. Matriz de identificación de riesgos y peligros.....	77
Tabla 11. Medidas de control y prevención de riesgos y peligro.....	79

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo1. Autoevaluación resolución 0312 de 2019.....	30
Anexo 2. Identificación de la empresa.....	38
Anexo 3. Productos a entregar.....	38 -78
Anexo 4. Autorización de la representante legal para la investigación.....	38

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo fomenta entornos de trabajos seguros y saludables, al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar sus riesgos de salud, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento normativo e incentivar a los trabajadores mediante la creación de ambientes laborales con calidad, que dan como resultado el mejoramiento en el rendimiento general de la entidad, dado lo anterior resulta de suma importancia que dentro de las organizaciones se diseñe y se desarrolle el SG-SSST, no solo como una exigencia legal, sino como una muestra de compromiso y de agradecimiento hacia sus trabajadores. En Colombia se ha definido la obligatoriedad de contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, mediante el decreto 1072 de 2015, y el no cumplir generar sanciones monetarias que repercutirían en la economía de la entidad, es por esto que el gobierno nacional, a través del ministerio de trabajo ha decidido que el desarrollo se haga por fases, para la fase inicial se ordena la identificación del nivel de cumplimiento de la empresa frente al desarrollo del SG-SST mediante la resolución 0312 de 2019, que define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para este trabajo se pretende hacer un diagnóstico general de la IPS Humana Vital S.A.S, a fin de diseñar el SG-SST y de esta manera dar cumplimiento legal y favorecer el bienestar laboral de los trabajadores, esto último mediante la identificación de factores de riesgo y la prevención de accidentes y enfermedades laborales, mejoramiento del clima laboral, y aumento del rendimiento institucional, obteniendo mejores resultados como institución prestadora de salud.

1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta que en Colombia, se constituyó el decreto 1072 de 2015, puntualmente el capítulo 6, establece las directrices de obligatorio cumplimiento de la norma como un ordenamiento, que reglamenta la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y que es un requisito legal que deben cumplir todas las empresas con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, incidiendo en la reducción de índices de accidentes y enfermedades laborales y de ausentismo, además mejorando los resultados institucionales, mediante la creación de ambientes laborales favorables, dirigidos a aumentar los niveles de satisfacción de los trabajadores.

La IPS humana vital, es una empresa que durante 12 años se ha dedicado a la prestación de servicios de terapia ocupacional y fisioterapia, cuenta con 9 trabajadores, y en coordinaciones anteriores se había diseñado un segmento del sistema, pero por razones relacionadas con el presupuesto, la falta de asesoría y el desconocimiento legal, no se había ejecutado, dado lo anterior se hace prioritario que se finalice el diseño, mediante la autoevaluación de estándares mínimos contenidos en la resolución 0312 de 2019, con el objetivo de dar cumplimiento legal y de favorecer a los trabajadores, brindándoles un desarrollo laboral enfocado en su salud y seguridad.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

¿Cómo hacer el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la IPS Humana Vital, siguiendo el cumplimiento de estándares mínimos contenido en la resolución 0312 de 2019?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Realizar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la IPS Humana Vital S.A.S, mediante cumplimiento de la resolución 0312 de 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- Realizar el diagnóstico general de la IPS humana Vital S.A.S, mediante la autoevaluación de estándares mínimos que ordena la resolución 0312 de 2019.
- Analizar los resultados de la autoevaluación de estándares, para generar los documentos necesarios del diseño.
- Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las IPS Humana Vital S.A.S, dando cumplimiento legal a los 7 estándares que establece la resolución 0312 para empresas con menos de 10 trabajadores, y con riesgo I, II, III.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Legalmente en Colombia, a través del ministerio de trabajo se realizó la compilación de la reglamentación normativa, mediante la creación del decreto 1072 de 2015, en el cual se encuentra definido en su Libro II, Parte II, Título IV, Capítulo 6 las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), obligando a todas las empresas a contar con el diseño y la implementación por etapas de este sistema de gestión, el no hacerlo constituye un incumplimiento legal, sancionado, con una multa de alrededor de 500 salarios mínimos legales vigentes, es por esto que se constituye como prioridad la implementación del SG-SST. Para dicho cumplimiento, mediante la resolución 0312 de 2019 se establecieron estándares mínimos, los cuales corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Una de las razones mas importantes para gestionar y ejecutar el SG-SST, se relaciona con el trabajador, ya que se constituye como un recurso productivo muy valioso, hasta un 70% de la producción de las empresas es obra de las personas y no de las máquinas. El capital humano, con su experiencia y su cualificación, es la materia prima más preciada. Cuidar al trabajador y garantizar su bienestar requieren un verdadero compromiso empresarial y releva esta importancia de la seguridad y salud en el trabajo como pilar estratégico de la empresa.

La importancia de esta investigación, se fundamenta en la necesidad de cumplir con la normatividad laboral vigente y en el beneficio de la empresa y los trabajadores, ante la carencia en la estructura y cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST. Basado en lo anterior, la realización de este trabajo es pertinente, ya que permite incorporar los conocimientos adquiridos durante la realización de la especialización y por otra parte beneficia a la IPS Humana Vital, ya que se lograría, entre otras:

- Cumplimiento legal de la resolución 0312 de 2019, lo cual evitaría sanciones y el pago elevado de estas.
- Identificación de los peligros y riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores en la empresa, para así tomar medidas como eliminación, sustitución o minimización de los riesgos, lo que reducirá los índices de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Elaboración de un plan de trabajo anual, que permita la integración durante la implementación, ejecución y control del sistema, tanto de los administrativos como del personal asistencial.
- Aumento de los niveles de eficiencia de la empresa.
- Mejoramiento del bienestar emocional, físico, social, familiar y psicosocial de los trabajadores

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta que para dar cumplimiento al decreto 1072, es necesario ejecutar los estándares mínimos que estipula la resolución 0319 de 2019, dado esto y con el fin del desarrollo de este trabajo investigativo, se tomara en cuenta lo que la resolución en mención dispone para el caso de empresas con menos de 10 trabajadores o clasificadas con nivel de riesgo I, II o III, los estándares a desarrollar son:

- Asignación de persona que diseñe el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Afiliación a los sistemas de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, de acuerdo con la normatividad vigente
- El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción (sic) y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Evaluaciones medico ocupacionales, de acuerdo con los riesgos a los que el trabajador este expuesto.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- Medidas de prevención y control frente a los riesgos y peligros identificados.

La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo

tuviere, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente. (Decreto 1443 de 2014, art. 12)

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad. Detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.2 Acción preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una No Conformidad potencial, o cualquier otra situación potencial indeseable. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.3 Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.4 ARL: Sigla para denominar Administradora de Riesgos Laborales, denominada anteriormente con las siglas ARP (Administradora de Riesgos Profesionales).

2.2.5 Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.6 Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: planear, hacer, verificar y actuar.

2.2.7 Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

2.2.8 Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.

b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores

d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. 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.

2.2.9 Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

2.2.10 Emergencia. Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.11 Factores de riesgo. Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños

materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en. Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.12 Identificación de peligro: Para que el funcionamiento sea correcto, los encargados y los empleados necesitan métodos y herramientas de gestión y trabajo que les permitan actuar correctamente, no sólo contemplando mejoras en los procesos productivos, sino actuando directamente en la gestión de los procesos preventivos. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.13 Indicadores de gestión: Son la herramienta fundamental para la evaluación, los cuales se refieren a formulaciones (a veces matemáticas) con los que se busca reflejar una situación determinada. Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad; en cambio cuando se analizan los resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar, se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo, y si se analizan, de manera integral, con otros indicadores, se convierten en poderosas herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas. Algunos de ellos pueden ser indicadores de estructura, de proceso o ejecución o de impacto. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.14 Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.15 Riesgos psicosociales (factores): Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del

trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Decreto 1443 de 2014).

2.2.16 Seguridad y Salud en el Trabajo: definida como aquella 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.

2.2.17 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema 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.

2.2.18 Sistema de Gestión: Un Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad.

2.2.19 Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Estudio

Para este proyecto se eligió un estudio descriptivo, ya que se espera definir, detallar y elaborar una metodología que permita la realización del diseño y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la IPS Humana Vital.

Es una investigación sistémica, ya que se parte desde el análisis de la realidad mediante la observación y el posterior diagnóstico de la condición actual de la institución frente a lo indicado en la normatividad laboral colombiana, esto con el objetivo de describir y analizar variables y su incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores.

3.2 Población

La población objeto de la investigación, será la IPS Humana vital S.A.S, institución prestadora de salud de servicios de fisioterapia y terapia ocupacional, ubicada en el municipio de Funza Cundinamarca, en la cual actualmente se encuentran vinculados 10 trabajadores.

3.3 Procedimientos

El trabajo investigativo se desarrolló mediante realización de las materias de trabajo de grado I y II, en la primera se realizó toda la parte documental y en la segunda todo lo práctico con la empresa, este se dividió en tres etapas, primero se inició con la recolección de información, después se definió e implementó acciones y, finalmente, se culminó con el análisis de resultados, como se explica a continuación.

Las etapas de investigación se llevaron a cabo según un cronograma de trabajo como se indica en la siguiente tabla:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - TRABAJO DE GRADO								
DISEÑO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BAJO LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S.								
ACTIVIDAD A DESARROLLAR		DICIEMBRE 2020	ENERO 2021	FEBRERO 2021	MARZO 2021	ABRIL 2021	MAYO 2021	JUNIO 2021
TRABAJO DE GRADO I	RESUMEN DE LA PROPUESTA	X						
	PLANTEAMIENTO DE ANTECEDENTES	X						
	JUSTIFICACIÓN		X					
	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN		X					
	DISEÑO DE OBJETIVOS			X				
	METODOLOGÍA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN				X			
	CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO					X		
TRABAJO DE GRADO II	DISEÑO, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL INSTRUMENTO						X	
	ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE DATOS						X	
	DISEÑO DE DOCUMENTOS:						X	
	1. ASIGNACIÓN DE PERSONA QUE DISEÑE EL SG-SST						1 SEMANA	
	2. AFILIACIÓN AL SGSSS.						1 SEMANA	
	3. PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES						2 SEMANA	
	4. PLAN DE TRABAJO ANUAL						2 SEMANA	
	5. EVALUACIONES MEDICO OCUPACIONALES						3 SEMANA	
	6. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y PELIGROS						4 SEMANA	
	7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS.						4 SEMANA	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES							X	
SUSTENTACIÓN DEL PROYECTO							X	

Tabla 1. Cronograma de proyecto de investigación. Elaboración propia (2021)

3.3.1 Primera Fase: Recolección de información

En esta primera etapa, se utilizó como instrumento de recolección de la información la autoevaluación de estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, los cuales se detallan más adelante, pero que permiten hacer un diagnóstico general de la IPS Humana Vital frente al cumplimiento del SG-SST

3.3.2 Segunda Fase: Definición e implementación de acciones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la autoevaluación de la resolución 0312 de 2019, se procede con la realización y diseño de los diferentes documentos, basados en lo que dispone cada uno de los 7 estándares para empresas de 10 o menos trabajadores.

3.3.3 Tercera fase: Análisis de resultados

Una vez definidas las acciones de mejora con base al análisis realizado previamente y al informe de los resultados, se establecen las conclusiones y su interrelación con el cumplimiento de los objetivos planteados.

Como parte del análisis de resultados surgen varios productos que dan soporte a la investigación, los cuales se relacionan con los 7 estándares que aplican para la IPS Humana Vital S.A.S los cuales se describen a continuación:

1. Asignación de responsable del desarrollo, se adjunta acta de responsabilidades y soporte de licencia de SST.
2. Afiliación al SGSSS, se adjunta tabla de seguimiento a la afiliación al SGSSS por parte de los trabajadores.
3. Programa anual de capacitaciones, se adjunta programa, en el que se incluye cronograma, procedimiento de inducción y reinducción con formato de firmas.
4. Plan anual de trabajo, se adjunta Excel en el que se consignan tareas, responsable y cronograma de acciones.
5. Evaluaciones medico ocupacionales, se adjunta procedimiento de seguimiento a recomendaciones medicas y tabla con resultados de las evaluaciones por cada trabajador.
6. Identificación de riesgos y peligros, se realiza matriz IPVR en donde se analizan los riesgos por cargo.
7. Medidas de prevención y control de riesgos y peligros, se adjunta tabla con medidas de control por riesgo.

Anexo 2.

3.4 Técnicas para la recolección de la información

El instrumento para la recolección de la información utilizado, fue la autoevaluación de estándares mínimos que ordena la resolución 0312 de 2019, en donde se verifico la documentación existente en la empresa a fin de analizar y verificar en qué nivel de cumplimiento se encuentra la empresa en cuanto al sistema de gestión de la seguridad

y salud en el trabajo y de acuerdo a la calificación se realizo el plan de mejoramiento, con el diseño de la documentación faltante.

Anexo 1.

3.5 Técnicas para el análisis de la información

La técnica empleada para el tratamiento de los datos obtenidos en el trabajo de investigación, fue el programa de Excel y las gráficas (barras) que permitieron sistematizar y analizar los diversos resultados obtenidos de la aplicación de la autoevaluación de estándares de la resolución 0312 de 2019.

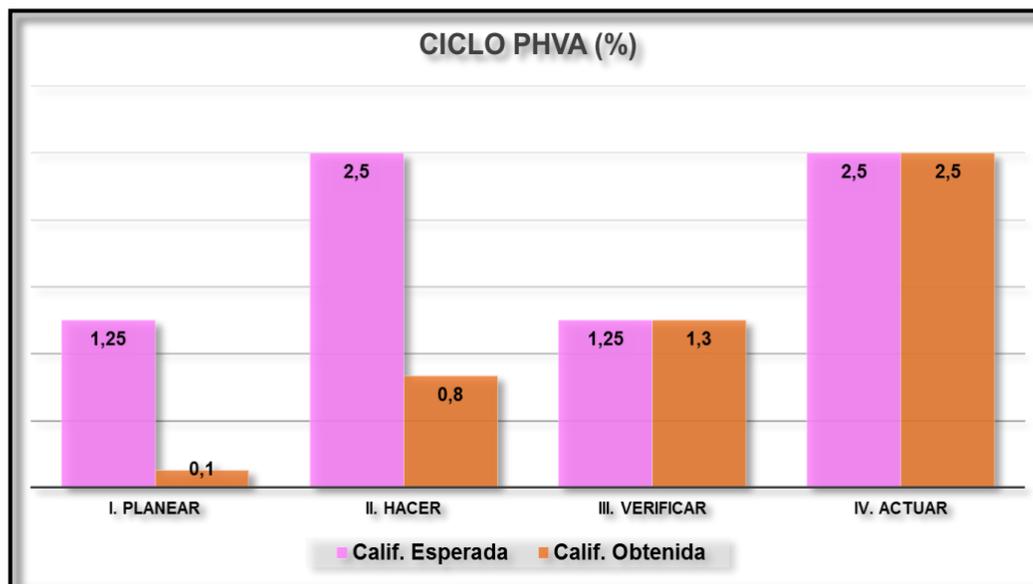
3.6 Consideraciones Éticas

Declaro que según el Artículo 11 de la Res. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, esta investigación es de categoría A. Investigación sin riesgo. Se realizo un consentimiento informado dirigido a la representante legal de la IPS human VITAL, para el aval de la investigación.

Anexo 4.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Con el objetivo de medir el nivel de cumplimiento de los estándares establecidos en la resolución 0312 de 2019, se realizó la aplicación de la autoevaluación que dicha resolución indica, esto como parte inicial del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la IPS Humana Vital S.A.S. Durante esta evaluación, se pudo evidenciar que el nivel de cumplimiento, frente a los 7 estándares que exige la resolución para empresas, empleadores y contratantes con 10 o menos trabajadores, clasificados con riesgo laboral de I, II o III, es del 68% ubicándolo en una calificación moderado-aceptable con una puntuación de 18.0 sobre un total de 27.5, como se puede observar en la gráfica 1. Los dos ciclos con mayor preeminencia a trabajar son el de planear y hacer, ya que se obtuvo un resultado de 0.1 y de 0.8 respectivamente, el gráfico muestra cumplimiento total de los ciclos de verificar y actuar, porque estos fueron calificados con la máxima puntuación ya que para el caso de la IPS humana Vital S.A.S estos ítems no aplican. A continuación, se describen los resultados obtenidos mediante la valoración del ciclo PHVA:



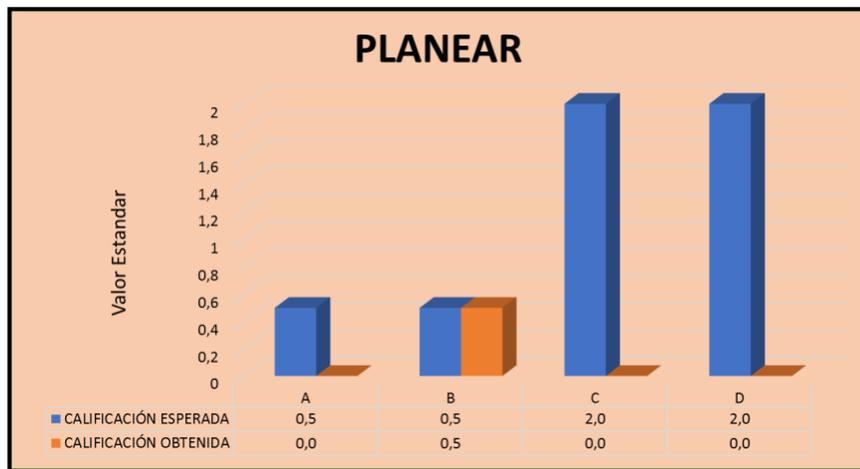
Gráfica 1 Resultados autoevaluación resolución 0312 de 2019, ciclo PHVA.

Elaboración propia (2021)

4.1 CALIFICACIÓN DEL CICLO PLANEAR

PHVA	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR RES. 0312 DE 2019
PLANEAR	A	Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST
	B	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral
	C	Programa de capacitación anual
	D	Plan anual de trabajo

Tabla 2. Estándares del ciclo planear. Elaboración propia (2021)



Grafica 2 Resultados autoevaluación resolución 0312 de 2019, ciclo de planear.
Elaboración propia (2021)

Para este ciclo se observa en la gráfica 2, que el único ítem que cumple con lo exigido, es el de afiliación al sistema de seguridad social integral con una calificación de 0.5, para los otros 3 ítems se evidencia que no hay cumplimiento, lo que sugiere que se debe hacer el plan de trabajo, en el que se desarrollen los siguientes aspectos:

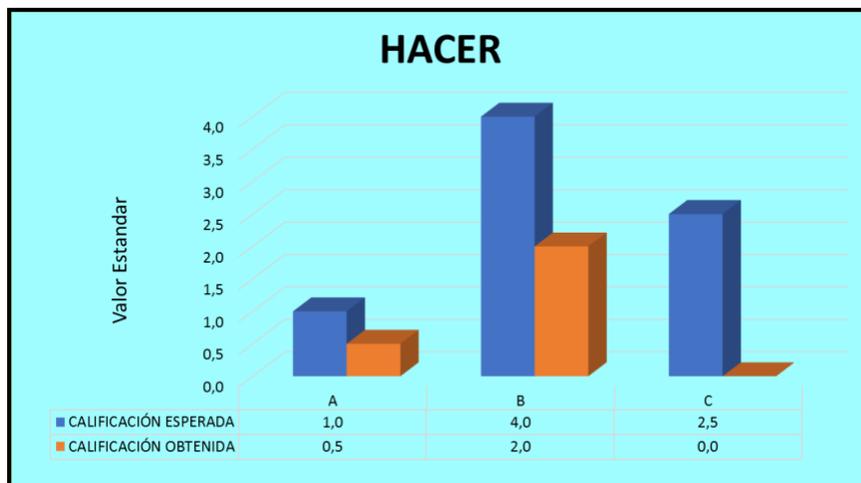
- ✓ **Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST:** Contratar el personal idóneo, que cuente con los soportes que respalden su formación educativa en SST, hacer acta de asignación de responsabilidades.

- ✓ **Programa de capacitación anual:** diseñar el plan anual de capacitaciones, verificando que este se ajuste a la matriz de riesgos y peligros, incluir también el tema de inducción y re inducción a los trabajadores. Hacer los formatos de planilla de firmas, donde se soporte la ejecución de estas.
- ✓ **Plan anual de trabajo:** elaborar un plan anual de trabajo en el que se identifiquen objetivos, metas, responsabilidades, recursos y el cronograma de acciones anual.

4.2 CALIFICACIÓN DEL CICLO HACER

PHVA	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR RES. 0312 DE 2019
HACER	A	Evaluaciones medico ocupacionales
	B	Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos
	C	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados

Tabla 3. Estándares del ciclo hacer. Elaboración propia (2021)



Grafica 3 Resultados autoevaluación resolución 0312 de 2019, ciclo de hacer.
Elaboración propia (2021)

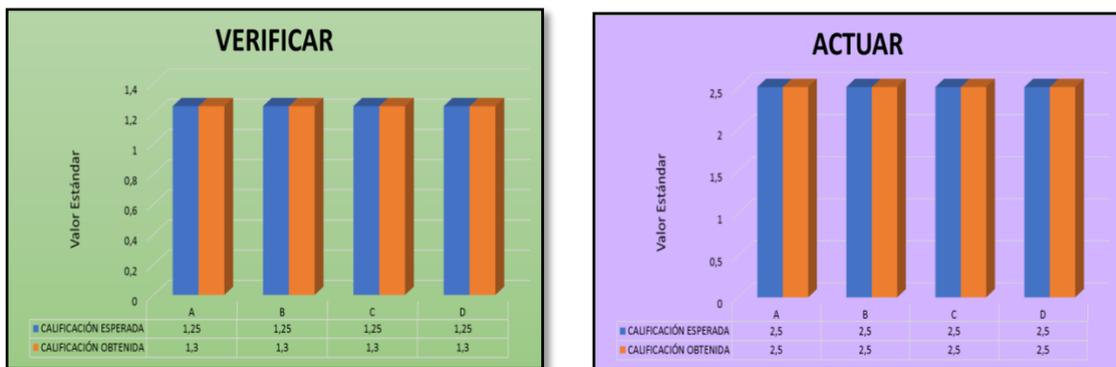
Para este ciclo se observa en la gráfica 3, que el ítem de evaluaciones medico ocupacionales obtuvo una calificación de 0.5 sobre 1.0 ya que se evidencian los soportes de los exámenes de ingreso y periódicos, pero no un documento que soporte el proceso,

para los 2 ítems restantes no se evidencia cumplimiento, por lo cual el plan de trabajo debe evidenciar el desarrollo de los siguientes aspectos:

- ✓ **Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos:** Actualizar matriz de riesgos y peligros, en el que se presenten todos los riesgos, incluidos el biológico, para todos los cargos.
- ✓ **Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados:** Realizar documento que soporte la programación de medidas de prevención y control de acuerdo al resultado de la matriz de riesgos y peligros.

4.3 CALIFICACIÓN DEL CICLO VERIFICAR Y ACTUAR

De acuerdo a lo que dicta la resolución 0312 de 2019 para empresas con menos de 10 trabajadores, estos dos ciclos se calificaron con “No Aplica”, y de acuerdo a lo que dice la resolución se califican con el máximo valor, razón por la cual el grafico muestra el cumplimiento.



Grafica 4 Resultados autoevaluación resolución 0312 de 2019, ciclo de verificar y actuar. Elaboración propia (2021)

5. CONCLUSIONES

Luego de finalizar este trabajo de grado, se destaca el interés de la IPS Humana vital S.A.S, por la intención de mejorar y cumplir con lo legalmente establecido en la resolución 0312 de 2019, mediante la cual, se logró evaluar y diseñar lo que una empresa con menos de 10 trabajadores y con riesgo I, II y III debe cumplir en términos de seguridad y salud en el trabajo.

La elaboración del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, permitió integrar los conocimientos adquiridos durante la realización de la especialización, ampliar y crear nuevas áreas de conocimiento, mejorar a futuro las oportunidades laborales y de manera satisfactoria beneficiar a la IPS Humana Vital S.A.S ya que, a partir del diseño realizado, la documentación elaborada, y la futura implementación se logró, entre otras:

- Cumplimiento legal de la resolución 0312 de 2019 lo cual evitará sanciones y el pago elevado de estas.
- Identificación de los peligros y riesgos en todos los niveles, a los cuales están expuestos los trabajadores en la empresa, para así implementar medidas como eliminación, sustitución o minimización de los riesgos, lo que reducirá los índices de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Elaboración de un plan de trabajo anual, que permita la integración durante la implementación, ejecución y control del sistema, tanto de los administrativos como del personal asistencial.
- Elaboración de un programa y cronograma anual de capacitaciones, a partir de lo identificado en la matriz de riesgos y peligros y lo relacionado con la inducción y re inducción de los trabajadores.
- Aumento de los niveles de eficiencia de la empresa.

- Mejoramiento del bienestar emocional, físico, social, familiar y psicosocial de los trabajadores. Ahora se espera que, con la documentación realizada, la planeación de los diferentes programas y el cronograma de acciones de mejora, la IPS pueda implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y con esto cumplir totalmente con lo exigido por las entidades gubernamentales y seguir trabajo en pro del bienestar laboral de sus trabajadores.

RECOMENDACIONES

A fin de continuar con el cumplimiento legal de la resolución 0312 de 2019, se hace necesario que, a partir del diseño, se ejecute de manera urgente la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la IPS Humana Vital. Se recomienda a la gerencia, específicamente a la representante legal de la IPS, aumentar el interés y apoyar los procesos de mejoramiento, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, en los que se enfatiza:

- ✓ Mantener la documentación actualizada, conservando los debidos soportes y evidencias.
- ✓ Realizar actividades de promoción y prevención, en las que se involucre a todo el personal, incentivando que participen activamente en estas actividades.
- ✓ Anualmente diseñar un plan de trabajo.
- ✓ Aplicar continuamente el ciclo PHVA, mediante auditorías que permitan verificar y controlar que todos los niveles de la organización cumplan con los protocolos, procedimientos, instructivos, normas y demás establecidos.

Para el municipio de Funza – Cundinamarca, se sugiere que dentro de su plan de trabajo para el cuatrienio presente, se haga un acompañamiento profesional a las instituciones prestadoras de salud del municipio, en donde se instruya en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, esto teniendo en cuenta que existen alrededor de 100 IPS, que probablemente no cuentan con el diseño y la implementación del SG-SST y que por lo general las acciones de la alcaldía están dirigidas a realizar auditorías.

En cuanto al gobierno nacional, específicamente al ministerio de salud y protección social, se recomienda que la normatividad pueda ser ajustada, en cuanto al control y seguimiento del cumplimiento de las obligaciones en las diferentes empresas, de tal

manera que las administradoras de riesgos laborales (ARL) realmente cumplan con las asesorías, el acompañamiento y la orientación en el diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

REFERENCIAS

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. 26 de mayo de 2015.

Decreto 1443 de 2014. Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 31 de julio de 2014.

Gallo R. Y Terán V. (2017). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el decreto 1072 de 2015 para la empresa inversiones BBK. Cartagena: Universidad de Cartagena.

Jaimes T. Y Valderrama K. (2019). Propuesta de implementación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo bajo la resolución 0312 de 2019 para la empresa ELECTRICAL & MECHANICAL CONTRACTORS GROUP SAS. Bogotá: Universidad Agustiniana.

Lobo K. (2016). Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en el Decreto 1072 de 2015 en la empresa ingeniería & servicios sarboh S.A.S". Bogotá: Escuela de ingeniería.

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 13 de febrero de 2019.

ANEXOS

Anexo 1. Autoevaluación de estándares mínimos, de la resolución 0312 de 2019.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN - TRABAJO DE GRADO: DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BAJO LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019											
AUTOEVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO											
DATOS DE LA EMPRESA											
NOMBRE Y NIT DE LA EMPRESA: HUMANA VITAL S.A.S				ACTIVIDAD ECONÓMICA: 8692 - Actividades de apoyo terapéutico		NIVEL DE RIESGO: I ADMINISTRATIVO III ASISTENCIAL.		FECHA DE LA APLICACIÓN: 12/05/2021			
Este instrumento de medición, se aplica de acuerdo a lo que la resolución 0312 de 2019 define en el artículo 3: Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores. Las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.											
PHVA	EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR					CALIFICACIÓN (SI NO CUMPLE O. O)					
	Nº	NUMERAL	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	CRITERIO DEL ESTÁNDAR	MODO DE VERIFICACIÓN	VALOR ESTÁNDAR DEL ÍTEM	PESO PORCENTUAL	CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	CALIFICACIÓN
PLANEAR	1	1.1.1	Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST Podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.	Presentar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.	0.5	5		X		0,0

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

	2	1.1.4	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.	Presentar una lista de los trabajadores vinculados laboralmente a la fecha y comparar con la planilla de pago de aportes a la seguridad social de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de verificación.	0.5	X			0,5
	3	1.2.1	Programa de capacitación anual	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.	Presentar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores	2.0		X		0,0
	4	2.4.1	Plan anual de trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Presentar el documento que contenga Plan Anual de Trabajo.	2.0		X		0,0

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

HACER	5	3.1.4	Evaluaciones medico ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.	1.0	X		0,5
	6	4.1.2	Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos	Realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y actualizarla como mínimo una (1) vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.	Presentar documento con la identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos. Constancia de acompañamiento de la ARL – acta de visita ARL.	4.0	X		2,0
						7,5			

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

	7	4.2.1	Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.	Presentar evidencias de la ejecución de las medidas de prevención y control, de acuerdo con el esquema de jerarquización y la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos realizada.	2.5		X		0,0
VERIFICAR	8	6.1.1	Gestión y resultados del SGSST	Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las condiciones de la empresa, teniendo en cuenta los indicadores mínimos señalados en el Capítulo IV de la presente Resolución.	Presentar los indicadores del Sistema de Gestión de SST definidos por la empresa, informe con los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST de acuerdo con los indicadores mínimos señalados en el presente acto administrativo.	1.25	5	X		1,25

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

	6.1.2	Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Soportes de la realización de auditorías internas al Sistema de Gestión de SST, con alcance a todas las áreas de la empresa, adelantadas por lo menos una (1) vez al año. Presentar el programa de la auditoría que deberá incluir entre otros aspectos, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del COPASST.	1.25					X	1,25
	6.1.3	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el los aspectos señalados en el artículo	La empresa debe presentar los soportes que den cuenta del alcance de la auditoría, verificando el cumplimiento de los aspectos señalados en los numerales del artículo 2.2.4.6.30. del Decreto 1072 de 2015	1.25					X	1,25

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

			2.2.4.6.30. Del Decreto 1072 de 2015.									
			6.1.4	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST y comunicar los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la alta dirección y la comunicación de los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.	1.25			X	1,3		
			9	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SGSST	7.1.1	Definición de acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SGSST	Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas.	2.5			X	2,5
					7.1.2	Acciones de mejora conforme a la revisión de la alta dirección	Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2.5	10			X
7.1.3	Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Solicitar la evidencia documental de las acciones de mejora planteadas conforme a los resultados de las investigaciones realizadas y			2.5			X		2,5		

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

			verificar su efectividad.					
	7.1.4	Elaboración de plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por las autoridades o la ARL	Solicitar las evidencias de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.	2.5			X	2,5
CRITERIOS DE CALIFICACIÓN				TOTAL, CALIFICACIÓN				18,0
CRITERIO		VALORACIÓN		PORCENTAJE DE CALIFICACIÓN:				68%
PUNTAJE MENOR AL 60%		CRITICO						
PUNTAJE ENTRE EL 61% Y 85%		MODERADO - ACEPTABLE		68%				

PUNTAJE MAYOR AL 86%

ACEPTABLE

ANEXO 2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Razón Social	HUMANA VITAL S.A.S
NIT	900217648-1
Sede Principal	FUNZA – CUNDINAMARCA
Teléfono	8263636
Dirección	Carrera 11 N° 10 A-79
Correo electrónico	Humanavitals.a.s@hotmail.com
Número total de trabajadores directos	4
Número de Contratistas	6
Actividad Económica	8692: Actividades de apoyo terapéutico.
ARL	AXA COLPATRIA
Clase de riesgo	I ADMINISTRATIVO III ASISTENCIAL

ANEXO 3. PRODUCTOS A ENTREGAR**3.1 RECURSOS FINANCIEROS TÉCNICOS Y HUMANOS REQUERIDOS PARA COORDINAR Y DESARROLLAR SGSST****Asignación del responsable de SG-SST**

La alta dirección de la IPS HUMANA VITAL S.A.S delega a Paola del Pilar Hernández López, identificada con c.c. 42115260, como responsable para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, quien en adelante y en el marco del decreto 1072 de 2015, cumplirá con las siguientes obligaciones:

1. El responsable de SGSST está en la obligación de rendir cuentas internamente mínimo una vez al año, la rendición se podrá realizar a través de medios escritos, electrónicos verbales, o aquellos que sean considerados por los responsables, (artículo 2.2.4.6.8, numeral 3).
2. El perfil del responsable de SGSST deberá ser acorde con lo establecido en la normatividad vigente y los estándares mínimos (artículo 2.2.4.6.8 numeral 10)

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SGSST y realizar, como mínimo una vez al año su respectiva evaluación (artículo 2.2.4.6.8, numeral 10.1)
 - Mantener informada a la alta dirección de la empresa sobre el funcionamiento y los resultados del SGSST (artículo 2.2.4.6.8 numeral 10.2)
 - Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación de SGSST (artículo 2.2.4.6.8 numeral 10.3).
3. El responsable de SGSST debe custodiar los documentos que tengan relación con el SGSST en la empresa, estos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía o una combinación de este (artículo 2.2.4.6.12, párrafo 1).
 4. El responsable de SGSST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, además de preservar la documentación correspondiente al SGSST El responsable de SGSST (artículo 2.2.4.6.13).
 5. El responsable de SGSST debe ser notificado sobre la auditoria de cumplimiento del SGSSR y los resultados de revisión por la alta gerencia para adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa. (artículo 2.2.4.6.29 párrafo y (artículo 2.2.4.6.31. párrafo.).
 6. En la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales el empleador, deberá formar un equipo investigador, este estará compuesto por el responsable de SG SST, el jefe inmediato o supervisor del

trabajador accidentado el vigía de SGSST, quienes deberá realizar todo lo correspondiente a la investigación del suceso (artículo 2.2.4.6.32. parágrafo 2.).

HUMANA-VITAL S.A.S NIT 900217648-1

DELEGACION DE RESPONSABILIDADES

La alta dirección de la **IPS HUMANA VITAL S.A.S** delega a Paola del Pilar Hernández López, identificada con c.c. 42115260, como responsable para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, quien en adelante y en el marco del decreto 1072 de 2015, cumplirá con las siguientes obligaciones:

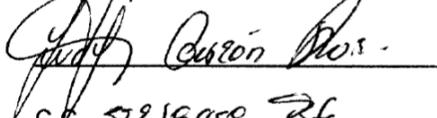
1. El responsable de SGSST está en la obligación de rendir cuentas internamente mínimo una vez al año, la rendición se podrá realizar a través de medios escritos, electrónicos verbales, o aquellos que sean considerados por los responsables, (artículo 2.2.4.6.8, numeral 3).
2. El perfil del responsable de SGSST deberá ser acorde con lo establecido en la normatividad vigente y los estándares mínimos (artículo 2.2.4.6.8 numeral 10)
 - Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SGSST y realizar, como mínimo una vez al año su respectiva evaluación (artículo 2.2.4.6.8, numeral 10.1)
 - Mantener informada a la alta dirección de la empresa sobre el funcionamiento y los resultados del SGSST (artículo 2.2.4.6.8 numeral 10.2)
 - Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación de SGSST (artículo 2.2.4.6.8 numeral 10.3).
3. El responsable de SGSST debe custodiar los documentos que tengan relación con el SGSST en la empresa, estos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía o una combinación de estos (artículo 2.2.4.6.12, parágrafo 1).
4. El responsable de SGSST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, además de preservar la documentación correspondiente al SGSST El responsable de SGSST (artículo 2.2.4.6.13).
5. El responsable de SGSST debe ser notificado sobre la auditoria de cumplimiento del SGSSR y los resultados de revisión por la alta gerencia para adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa. (artículo 2.2.4.6.29 parágrafo y (artículo 2.2.4.6.31. parágrafo.).

HUMANA-VITAL S.A.S NIT 900217648-1

6. En la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales el empleador, deberá formar un equipo investigador, este estará compuesto por el responsable de SG SST, el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado el vigía de SGSST, quienes deberá realizar todo lo correspondiente a la investigación del suceso (artículo 2.2.4.6.32. parágrafo 2.).

FIRMA

Yudy Esperanza Garzón Ruiz



C.C. 52218958 Btu

Representante legal

FIRMA

Paola del Pilar Hernández López



C.C. 42115260

Responsable SGSST

1.1.2 Licencia de encargado del sistema de gestión de seguridad y salud



DIRECCIÓN DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD
SUBDIRECCIÓN INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE SERVICIOS DE
SALUD

RESOLUCIÓN No 7794 de 15/07/2015

Por la cual se concede Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo

LA DIRECTORA DE CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD

En uso de sus facultades legales conferidas en los artículos 23 de la Ley 1562 de 2012 y 1° de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social y en especial por las que le confiere Decreto 507 del 06 de Noviembre de 2013 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y

CONSIDERANDO

Que el(la) señor(a) PAOLA DEL PILAR ALEXANDRA HERNANDEZ LOPEZ (identificado(a) con C.C. 42 115 260 de PEREIRA, ha solicitado Licencia para prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo como persona natural

Que el peticionario ha presentado la documentación necesaria exigida por el literal A del Artículo Segundo de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Que revisada la solicitud presentada con su documentación anexa y verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Resolución No. 4502 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social para el otorgamiento de la licencia de salud ocupacional, se considera procedente la expedición de licencia solicitada.

En mérito de lo expuesto, la Directora de Calidad de Servicios de Salud de la Secretaría Distrital de Salud

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO Conceder Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo a PAOLA DEL PILAR ALEXANDRA HERNANDEZ LOPEZ (identificado(a) con C.C. 42 115 260 de PEREIRA, como FISIOTERAPEUTA MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL.

ARTICULO SEGUNDO La licencia otorgada comprende la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes áreas o campos de acción:

1. TERAPIA FISICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CRA No. 14987
Tel: 364 3630
www.saludbogota.gov.co
info: 199 199



BOGOTÁ
HUMANA



Continuación de la Resolución No 7794 del 15/07/2015 por la cual se concede Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo

- 2 EDUCACION Y CAPACITACION
- 3 INVESTIGACION DEL ACCIDENTE DE TRABAJO DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA
- 4 INVESTIGACION EN AREA TECNICA
- 5 DISEÑO ADMINISTRACION Y EJECUCION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO TERCERO La presente Licencia se concede por término de diez (10) años, es de carácter personal e intransferible, tendrá validez en todo el territorio nacional y puede solicitarse su renovación por un término igual en cualquier Secretaría Seccional o Distrital del país.

ARTICULO CUARTO Cuando el titular de la licencia modifique alguna de las condiciones acreditadas en el momento de su obtención, deberá informar tal hecho a la Dirección de Calidad de Servicios de Salud - Subdirección Inspección, Vigilancia y Control de Servicios de Salud de esta Secretaría de Salud, a fin de que se proceda a modificar la resolución por la cual se otorgó la licencia. En caso contrario incurrirá en las sanciones previstas en las normas legales vigentes.

ARTICULO QUINTO El titular de la licencia deberá dar estricto cumplimiento a las normas que regulan la materia, en especial a la Ley 1562 de 2012, Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 y demás normas que la modifiquen o adicionen.

ARTICULO SEXTO Notificar personalmente esta Resolución a PAOLA DEL PILAR ALEXANDRA HERNANDEZ LOPEZ, informándole que de conformidad con el artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) contra la misma proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación, los cuales podrá interponer ante esta Secretaría, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de este acto administrativo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE
Dada en Bogotá, D.C a los 15/07/2015

Isabel Cristina Artunduaga P.
Directora de Calidad de Servicios de Salud (E)

ISABEL CRISTINA ARTUNDUAGA P.
Directora de Calidad de Servicios de Salud

FUNCIONARIO/CONTRATISTA	NOMBRE	FIRMA
Proyectado por	Esperanza Mora R	
Revisado por	Clara Elena Villanueva H	
Aprobado por	Sandra Patricia Charry R	

El presente documento es una copia del original que se encuentra en el archivo de la Subdirección Inspección, Vigilancia y Control de Servicios de Salud de esta Secretaría de Salud.



BOGOTÁ
HUMANA

3.4 AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

	NOMBRE Y APELLIDOS	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO	SALUD	PENSIÓN	ARL
1	María Fernanda Godoy	Contrato Prestación De Servicios	Fisioterapeuta	Famisanar	Porvenir	Allianz
2	Karen Prieto	Contrato Prestación De Servicios	Fisioterapeuta	Sanitas	Colpensiones	Sura
3	Mónica Fajardo	Contrato Prestación De Servicios	Fisioterapeuta	Nueva EPS	Colpensiones	Colmena
4	Irma Rojas	Contrato Prestación De Servicios	Terapeuta Ocupacional	Fuerzas Militares	Colpensiones	Sura
5	Sindy Dayana Fernández	Contrato Prestación De Servicios	Fisioterapeuta	Compensar	Porvenir	Sura
6	Valeria Pacheco Barbosa	Contrato Prestación De Servicios	Apoyo A Lo Coordinación	Compensar	Protección	Positiva
7	María Eugenia Rico	Contrato A Terminio Fijo	Servicios Generales	Famisanar	Colpensiones	Axa Colpatria
8	Karen Rivera	Contrato A Terminio Fijo	Secretaria	Famisanar	Colfondos	Axa Colpatria
9	Lina Parra	Contrato A Terminio Fijo	Auxiliar	Famisanar	Porvenir	Axa Colpatria
10	Erika Millán	Contrato A Terminio Fijo	Auxiliar	Famisanar	Porvenir	Axa Colpatria

Tabla 4. Afiliación al SGSSS de los trabajadores de Humana Vital S.A.S. Elaboración propia (2021)

3.5 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, INDUCCIÓN Y RE INDUCCION EN SG-SST

La Empresa identificó las necesidades de formación para cada cargo, utilizando las siguientes fuentes de información:

- Política en Seguridad y Salud en el trabajo
- Responsabilidades en el SG-SST
- Requisitos de conocimientos y competencias en SST por cargo
- Gestión del comportamiento
- Bioseguridad
- Aspectos de salud (SVE)

A partir de esta identificación de necesidades, la organización establece el plan anual de formación que es aprobado por la alta dirección. Este plan se revisará y actualizará cada año.

El compromiso de la organización asegurar la inducción y re-inducción es para:

- Trabajadores que ingresan a la compañía o que sean transferidos a otros cargos.
- Trabajadores con ausencias superiores a 15 días, por vacaciones, incapacidad o licencias.
- Contratistas y demás terceros que desarrollen funciones en las instalaciones.
- Cuando se presenta un incidente o accidente laboral.

Todo el proceso de formación queda actualizado según los registros definidos por la IPS, los que incluyen:

- Plan anual de Capacitaciones
- Asistencia a la inducción, la reinducción y a las formaciones programadas
- Evaluación de lo aprendido

3.5.1 OBJETIVO GENERAL

HUMANA VITAL S.A.S una empresa dedicada a la prestación de servicios de salud en habilitación y rehabilitación, tiene como propósito realizar una serie de eventos anuales de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción de trabajadores en temas referentes a la salud y seguridad en el trabajo, con el fin de fortalecer las competencias y capacidades tanto del personal directo, como de contratistas; que prestan sus servicios a la empresa.

Buscando motivar y generar actitudes de concientización que contribuyan a crear un clima de trabajo satisfactorio, enfocado hacia una actitud segura ante los riesgos y peligros, motivando al trabajador para que los pueda identificar y controlar de manera oportuna y adecuada según sus procesos.

3.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Informar a cada uno de los trabajadores de la organización el funcionamiento del SG-SST, sus procesos normas y políticas.
- Promover la actualización y la ampliación de los conocimientos requeridos en cada uno de los procesos y actividades de la empresa.

- Desarrollar en el personal la iniciativa por la búsqueda de nuevas habilidades que cubran los requerimientos necesarios para el desempeño de su rol específico dentro de las actividades que desempeñan en cada proceso.

3.5.3 ALCANCE

El plan inicia desde las actividades de inducción a los trabajadores y alta gerencia de la empresa en los temas referentes a la organización, funcionamiento, procesos, normas, políticas y sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo entrenamiento y capacitaciones periódicas en temas pertinentes al autocuidado, la salud, la prevención, la gestión del riesgo, la identificación de peligros y su control, adecuado uso de equipos, herramientas, maquinaria y elementos de protección personal entre otros, el plan va hasta la reinducción en los diferentes procesos y temas referentes a la seguridad y salud en el trabajo.

El alcance del plan de formación cubre

- Trabajadores vinculados
- Contratistas.

Toda formación dictada debe quedar con el registro de asistencia, las que duren más de cuatro (4) horas deben tener evaluación de lo aprendido (aplicada al 100% de los asistentes) y evaluación del facilitador (diligenciadas por al menos el 50% de los asistentes).

3.5.4 CONTENIDOS

Inducción: proceso por medio del cual un trabajador, contratista, visitante y/o proveedor recibe información general respecto al funcionamiento, procesos

productivos, normas, sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y estructura orgánica de la empresa en cuanto a misión, visión, objetivos, políticas, horarios, servicio al cliente, en cuanto al puesto de trabajo, recibirá información sobre aspectos importantes del oficio a desempeñar tales como: Factores de riesgo a los que estará expuesto, estándares de seguridad, elementos de protección personal, especificaciones de calidad, costos y productividad. La inducción debe ser evaluada.

Entrenamiento: Proceso sistemático y práctico para orientar al trabajador acerca de cómo hacer su trabajo de acuerdo a los estándares de calidad, productividad, control de costos con seguridad y eficiencia desde el inicio y durante la ejecución de las labores; en este proceso se tienen en cuenta teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes que puedan afectar la integridad de los trabajadores la identificación de riesgos, peligros, el correcto uso de equipos, y elementos de protección personal.

Re-inducción: proceso de capacitación y reentrenamiento que se dirige al trabajador en las siguientes condiciones:

- Si el trabajador se ha ausentado de su puesto de trabajo por lo menos un período superior a 15 días (incapacidad, licencia, vacaciones)
- Cuando se han modificado los procesos o se ha introducido nueva tecnología.
- El trabajador No cumple con los estándares de seguridad y/o sufrido accidentes graves o leves pero repetitivos.

3.5.5 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

CRONOGRAMA			
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES TRABAJADORES			
TEMA	RESPONSABLE	FECHA	SGSST
Técnica de lavado de manos, indicaciones del Ministerio de salud. 5 Momentos, según OMS.	COMITÉ DE GESTIÓN AMBIENTAL	2 SEMANA DE CADA MES	X
Medidas preventivas de COVID-19. (Uso de EPP, distanciamiento social, lavado de manos, cubrimiento nariz y boca al toser, identificación de síntomas, ETC)	COMITÉ DE COMUNICACIONES	3 SEMANA DE CADA MES	X
SGSST: Política, objetivos.	ENCARGADO SST	ENERO	X
Socializar el procedimiento de actividades de promoción y prevención en la educación del usuario.	COMITÉ DE COMUNICACIONES	ENERO	X
Inducción y Re inducción SGSST	ENCARGADO SST	FEBRERO	X
Condiciones ambientales y físicas de la IPS Humana Vital.	COMITÉ DE GESTIÓN AMBIENTAL	FEBRERO	X
1, SX de Manguito rotador definiciones, abordajes, cuidados del usuario y familia, prevención de complicaciones. Actualización guía 2, Trauma raquimedular	COMITÉ CIENTÍFICO	FEBRERO	X
Uso adecuado y custodia de la información (Cadena de custodia de Historias clínicas)	COMITÉ DE HISTORIA CLÍNICA	FEBRERO	
Definiciones de evento adverso, incidente, accidente y como se realiza el respectivo reporte	COMITÉ DE GESTIÓN DEL RIESGO	FEBRERO	X
Uso adecuado de canecas y bolsas de acuerdo a colores, según RES. 2184 de 2019	COMITÉ DE GESTIÓN AMBIENTAL	MARZO	X
Funciones y características del COPASST	ENCARGADO SST	MARZO	X
Capacitación a brigadistas (funciones, recomendaciones, ETC)	COMITÉ DE GESTIÓN DEL RIESGO	MARZO	X
Buenas practicas de nutrición	COMITÉ CIENTÍFICO (T.O)	MARZO	X
1, SX de túnel carpiano: definiciones, abordajes, cuidados del usuario y familia, prevención de complicaciones. Actualización de guía. 2, Parálisis infantil	COMITÉ CIENTÍFICO	MARZO	

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

Todo sobre las tecnologías limpias.	COMITÉ DE GESTIÓN AMBIENTAL	ABRIL	X
Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas	COMITÉ CIENTÍFICO (T.O)	ABRIL	X
Política de seguridad al paciente	COMITÉ DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	ABRIL	X
Política de humanización del servicio.	COMITÉ DE COMUNICACIONES	ABRIL	
Riesgo ergonómico y medidas de control (taller de higiene postural)	ENCARGADO SST	ABRIL	X
Política ambiental y rutas sanitarias (residuos).	COMITÉ DE GESTIÓN AMBIENTAL	MAYO	X
Capacitación y socialización en protocolo de prevención de caída de pacientes	COMITÉ DE GESTIÓN DEL RIESGO	MAYO	X
Riesgo biológico y protocolo de bioseguridad covid-19	ENCARGADO SST	MAYO	X
Eventos adversos, asociados al uso de equipos, y como se trata en humana Vital.	COMITÉ DE TECNO VIGILANCIA	MAYO	X
Socialización programa el SOL	COMITÉ DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	MAYO	X
Capacitación de la identificación de riesgos y control de peligros	COMITÉ DE GESTIÓN DEL RIESGO	JUNIO	X
Reciclaje y buen uso del papel	COMITÉ DE GESTIÓN AMBIENTAL	JUNIO	X
Uso adecuado de EPP	ENCARGADO SST	JUNIO	X
Características de la crioterapia y la termoterapia y los posibles eventos adversos asociados a estos.	COMITÉ DE TECNO VIGILANCIA	JUNIO	
Importancia de la actividad física	COMITÉ CIENTÍFICO	JUNIO	X
Buen uso del agua y la luz	COMITÉ DE GESTIÓN AMBIENTAL	JULIO	X
Prevención de caídas a nivel	COMITÉ DE COMUNICACIONES	JULIO	X
Primeros auxilios - Primer respondiente	COMITÉ DE GESTIÓN DEL RIESGO	JULIO	X
Política de calidad - encuestas de satisfacción	COMITÉ DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	JULIO	X
Riesgo psicosocial y medidas de control	ENCARGADO SST	JULIO	X
Vendaje neuromuscular	COMITÉ CIENTÍFICO	AGOSTO	

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

Características del ejercicio terapéutico y los posibles eventos adversos asociados a estos.	COMITÉ DE TECNO VIGILANCIA	AGOSTO	
Que son los accidentes e incidentes laborales, que hacer en caso de estos.	COMITÉ DE GESTIÓN DEL RIESGO	AGOSTO	X
Ejecución adecuada de actividades repetitivas.	COMITÉ CIENTÍFICO (T.O)	AGOSTO	X
Como reportar incidentes y accidentes de trabajo	ENCARGADO SST	AGOSTO	X
Actualización y capacitación de manual de bioseguridad.	COMITÉ CIENTÍFICO	SEPTIEMBRE	
Promoción de condiciones de ruido (Política de silencio).	COMITÉ DE GESTIÓN AMBIENTAL	SEPTIEMBRE	X
Privacidad y confidencialidad de la historia clínica	COMITÉ DE HISTORIA CLÍNICA	SEPTIEMBRE	X
Que es y como actuar de acuerdo al PON (Procedimiento Operativo Normalizado) de: SISMO, ACCIDENTE DE TRANSITO, INUNDACIÓN.	ENCARGADO SST	SEPTIEMBRE	X
importancia de las pausas activas	COMITÉ DE GESTIÓN DEL RIESGO	OCTUBRE	X
Cuidado de la articulación de la mano, como instrumento de trabajo	COMITÉ CIENTÍFICO (T.O)	OCTUBRE	X
Recursos y beneficios de la ARL	ENCARGADO SST	OCTUBRE	X
Características del ULTRASONIDO y los posibles eventos adversos asociados al equipo	COMITÉ DE TECNO VIGILANCIA	OCTUBRE	X
Prevención en el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas	COMITÉ DE GESTIÓN DEL RIESGO	NOVIEMBRE	X
Importancia de las actividades de ocio	COMITÉ CIENTÍFICO (T.O)	NOVIEMBRE	X
Como detectar y tratar la depresión	COMITÉ DE COMUNICACIONES	NOVIEMBRE	X
Pérdida de capacidad laboral y mucilo	ENCARGADO SST	NOVIEMBRE	X
Socialización de resultados anuales	ENCARGADO SST	DICIEMBRE	X

Tabla 5. Cronograma de capacitaciones. Elaboración propia (2021)

REGISTRO DE ACTIVIDADES

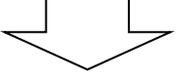
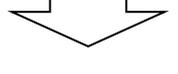
El registro de las actividades quedará en las actas de reuniones mensuales según aplique y en los informes de gestión de los comités con sus respectivas firmas de asistencia.

Personas por capacitar:

- Alta gerencia: 1
- Administrativos: 2
- Asistencial: 7

3.5.6 PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN

PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN DE TRABAJADORES					
FASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	CUANDO	ÁREA
1		Recepción, secretaria y Coordinación: Reciben la hoja de vida del trabajador Gerencia y Coordinación. Revisan contenido y soportes de hoja de vida que se encuentren completos de acuerdo con la lista de chequeo: <ul style="list-style-type: none"> • Hoja de vida diligenciada • Fotocopia de la Cedula • Tarjeta profesional • Diplomas de pregrado y post grado • Actas de pregrado y post grado • Certificados laborales • Certificado de vacunas 	Coordinación Gerencia	Se presenta la necesidad en el cargo	Administrativa

PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN DE TRABAJADORES					
FASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	CUANDO	ÁREA
		<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de afiliación al SGSSS • Certificado RETHUS • Certificado SARLAF • Certificado de antecedentes de policía, procuraduría y contraloría. 			
2	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> ENTREVISTA CON EL CANDIDATO AL TRABAJO </div> 	<p>Una vez es aprobada la hoja de vida se procede a la entrevista personal con el candidato al puesto.</p> <p>Finalizado el proceso de entrevista, se selecciona al candidato con mayores opciones para el cargo.</p>	Gerencia Coordinación	Se presenta la necesidad en el cargo	Administrativa
3	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> INDUCCIÓN EN EL CARGO </div> 	<p>Ya seleccionado y elegido el trabajador, se llama para iniciar el proceso de inducción.</p> <p>En caso que se presente un accidente laboral o ausencia prolongada, se inicia el proceso de re inducción a partir de este punto.</p> <p>1. ENTREGA DE FORMATO DE INDUCCIÓN AL TRABAJADOR</p>	Gerencia Coordinación	Ingresa el trabajador	Administrativa

PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN DE TRABAJADORES					
FASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	CUANDO	ÁREA
		<p>2. FIRMA EL FORMATO DE INDUCCIÓN AL TRABAJADOR</p> <p>3. SE DILIGENCIA ACTA Con el siguiente contenido:</p> <p>INDUCCIÓN DE LA EMPRESA: Reconocimiento de aspectos generales de la institución, plataforma estratégica, comités, horario. <i>Los documentos de reglamento seguridad y salud en el trabajo, reglamento de seguridad se envían al correo</i></p> <p>RECONOCIMIENTO DE PROCESOS: Se indican las instituciones que tienen convenio con la IPS. Uso de las planillas de ingreso de pacientes. Uso de las tarjetas de los pacientes y sus colores correspondientes</p> <p>RECONOCIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA: Se lleva a la aspirante por toda la institución para que conozca las áreas.</p>			

PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN DE TRABAJADORES					
FASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	CUANDO	ÁREA
		<p>Se hace presentación de trabajadores que se encontraban en turno</p> <p>INDUCCIÓN DEL SISTEMA SIGA Evaluaciones terapéuticas, evoluciones, agenda, ordenes de servicio, revisión historias clínicas Se Entrega documento con <i>procedimiento</i></p> <p>INDUCCIÓN MANEJO DE RESIDUOS: Se realiza inducción manejo y ruta de residuos que se realiza en la institución, inducción uso de papelería y canecas.</p> <p>RECONOCIMIENTO DE EQUIPOS Y MATERIALES DE TRABAJO: Se explican los materiales y equipos a los que tiene acceso para el tratamiento de los pacientes. Se realiza intervención con los usuarios en compañía de la terapeuta de turno.</p> <p>ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Se explica su</p>			

PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN DE TRABAJADORES					
FASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	CUANDO	ÁREA
		<p>uso y se hace entrega de guantes y tapabocas</p> <p>RECOMENDACIONES GENERALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se explica la importancia del respeto en la comunicación y trato con los usuarios y sus familiares. • Cada usuario trae sus elementos necesarios para la terapia (TOALLA/ ROPA Y ZAPATOS CÓMODOS) • Participación activa de los comités con su respectivo informe de gestión. • Promover la educación en prevención y promoción de la salud a usuarios y familiares • Evaluar la adherencia al plan casero • Es indispensable el cumplimiento y la puntualidad tanto en el ingreso como el egreso del usuario de la sesión, • Diario se evolucionan las historias clínicas y 			

PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN DE TRABAJADORES					
FASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	CUANDO	ÁREA
		<p>se graban en la USB Correspondiente (<i>procedimiento se envía al correo</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y actualización de protocolos y manuales de atención. 			
4		<p>Se entrega cita de valoración de examen de ingreso en salud ocupacional.</p> <p>Al finalizar el examen, se descarga el informe entregado por el médico laboral y se archiva en la carpeta del trabajador.</p>	<p>Gerencia Coordinación Medico laboral</p>	<p>Ingresa el trabajador</p>	<p>Administrativa</p>
5		<p>Al día siguiente de la práctica del examen de ingreso, se procede a la firma del contrato y se inician las labores en el cargo contratado.</p>	<p>Gerencia Coordinación</p>	<p>Ingresa el trabajador</p>	<p>Administrativa</p>
6					

Tabla 6. Procedimiento de inducción y re inducción. Elaboración propia (2021)

4. PLAN ANUAL DE TRABAJO

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO														
PLAN ANUAL DE TRABAJO SGSST														
OBJETIVO: Desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST en la IPS Humana Vital, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan, y además dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y a la resolución 0312 de 2019														
CICLO PHVA	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	RESPONSABLE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
PLANEACIÓN: PLATAFORMA ESTRATÉGICA	ESTÁNDARES MÍNIMOS. ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO	COORDINACIÓN - SST	X											
	EVALUACIÓN POLÍTICA OBJETIVOS	COORDINACIÓN - SST	X											
	EVALUACIÓN DE RECURSOS	ALTA GERENCIA	X											
HACER: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL	VERIFICACIÓN AFILIACIÓN Y PAGO ARL	COORDINACIÓN - SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	SOCIALIZAR Y DIVULGAR POLÍTICA Y OBJETIVOS	COORDINACIÓN - SST	X	X										
	CONFORMACIÓN DE COPASST Y BRIGADA DE EMERGENCIAS	COORDINACIÓN - SST		X										
	REUNIONES COPASST	COORDINACIÓN - SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	CAPACITACIONES COPASST, CONVIVENCIA Y BRIGADAS	COORDINACIÓN - SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
HACER: INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN	INDUCCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA INDUCCIÓN	COORDINACIÓN - SST	X					X						X
HACER: GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	ACTUALIZACIÓN MATRIZ DE RIESGOS	COORDINACIÓN - SST	X	X										
	SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN USO DE EQUIPOS Y PROCEDIMIENTOS	COORDINACIÓN - SST			X						X			
	SEGUIMIENTO AL USO DE EPP	COORDINACIÓN - SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
HACER: GESTIÓN EN LA SALUD Y EL TRABAJO	EXÁMENES DE INGRESO	COORDINACIÓN - SST	X					X						X
	EXÁMENES PERIÓDICOS	COORDINACIÓN - SST						X						
	EXÁMENES DE EGRESO	COORDINACIÓN - SST						X					X	
	PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE/ PAUSAS ACTIVAS	COORDINACIÓN - SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
HACER: GESTIÓN DE RIESGOS Y AMENAZAS	ELABORACIÓN DEL PLAN DE EMERGENCIAS	COORDINACIÓN - SST			X									
	SEGUIMIENTO DE BOTIQUÍN	COORDINACIÓN - SST	X					X						X
	VERIFICACIÓN DE EXTINTORES	COORDINACIÓN - SST	X					X						X
	SIMULACROS	COORDINACIÓN - SST				X						X		
HACER: SEGUIMIENTO DE AUSENTISMO INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES	SEGUIMIENTO DE AUSENTISMO INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES	COORDINACIÓN - SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
VERIFICAR	AUDITORIA	COORDINACIÓN - SST						X			X			X
ACTUAR	MEJORA CONTINUA	COORDINACIÓN - SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CUMPLIMIENTO	PROGRAMADAS		16	10	9	8	7	14	7	7	9	8	8	12
	EJECUTADAS													
	% CUMPLIMIENTO													

Tabla 7. Plan anual de trabajo. Elaboración propia (2021)

5. GUÍA PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES MÉDICO LABORALES

5.1 OBJETIVO:

Establecer una herramienta orientada a comunicar, efectuar seguimiento e implementar las recomendaciones dentro de la cuales pueden ir restricciones médicas laborales a tener en cuenta por parte de los trabajadores de HUMANA VITAL S.A.S.

5.2 DEFINICIONES:

Discapacidad: Según la OMS, 2001, el término discapacidad pasó a ser un término genérico que incluye déficits, limitación en la actividad y restricción en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción del individuo (con una “condición de salud”¹) y sus factores contextuales (factores ambientales y factores personales). Este término puede ser utilizado para indicar alguna alteración en el funcionamiento del individuo a nivel corporal, individual o social, asociado a estados de salud.

Perfil de funcionamiento: Descripción del funcionamiento del individuo a nivel corporal, individual o social, asociado a estados de salud. Especificando los aspectos positivos de la interacción del individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

Perfil de Puesto de trabajo: Descripción de las condiciones físicas, psicológicas, técnicas y de experiencia que se requieren para su desempeño, así como el manual de funciones y procedimientos seguros

Readaptación profesional: Conjunto de procesos que comprenden todas las Intervenciones científicas o técnicas que permitan el empleo selectivo de las personas con discapacidad.

Recomendaciones Médicas: Son consejos médicos dados al paciente para que este mejore su calidad de vida, sea mejor la respuesta al tratamiento instaurado y se logre un adecuado estado de salud.

Reconversión de mano: Entrenamiento o capacitación en un arte ocupacional de obra diferente del habitual, Debido a que las capacidades residuales del individuo le impiden el ejercicio de la misma actividad.

Rehabilitación: Conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad ocupacional y la comunidad en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida.

Rehabilitación Funcional: Proceso terapéutico que busca recuperar la función perdida, usando los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada y neuropsicología, través de los servicios de rehabilitación.

Rehabilitación Integral: Proceso que incluye la restauración funcional, social y profesional, que resulta de la integración de la persona con discapacidad a la sociedad, a través del ejercicio de los roles que le son propios.

Rehabilitación Social: Proceso que establece mecanismos de interacción con el entorno familiar, social y ocupacional, que facilitan la integración de la persona al mismo.

Rehabilitación Profesional: Proceso por el cual una persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en una deficiencia o una discapacidad que afecte su desempeño ocupacional, dificultándole o impidiéndole la integración social y ocupacional. Busca su ubicación o reubicación en una actividad productiva que se adapte a sus intereses, expectativas y capacidades.

Reincorporación Ocupacional: Retorno del trabajador a sus roles ocupacionales, en iguales condiciones de desempeño.

Reubicación Ocupacional: Cambiar al trabajador de puesto de trabajo o de ocupación, ya sea temporal o definitivamente, dependiendo de la severidad de la lesión y del análisis del puesto de trabajo.

Restricciones Médicas Ocupacionales: Se definen como las circunstancias, actividades o todo aquello que el paciente no debe realizar durante su jornada laboral, permitiendo desarrollar esta de forma segura.

Evaluaciones Médicas Ocupacionales: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Evaluaciones médicas ocupacionales de Egreso (retiro): Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Evaluación médica por cambio de ocupación: se realiza cada vez que el trabajador cambie de ocupación e implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o diferentes factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. El objetivo de esta evaluación es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

Evaluación médica por reubicación: Este tipo de examen médico se practica a aquellos trabajadores que sufren algún menoscabo de su condición de salud como consecuencia de una enfermedad de origen laboral, de un accidente de

trabajo o de una enfermedad general, la cual le impide desempeñarse apropiadamente en el cargo u oficio que desempeñaba previamente. En este examen, además de una muy buena evaluación médica, debe evaluarse apropiadamente las condiciones de riesgo del oficio desempeñado y de otros oficios en los cuales el trabajador pudiera laborar sin riesgo de agravar su estado de salud, con el fin de identificar el oficio más apropiado a sus actuales condiciones físicas y psicológicas.

Evaluación médica Pos incapacidad o de reintegro laboral: Examen que se realiza a los trabajadores que por algún motivo han estado ausentes de su trabajo por un periodo prolongado (se sugiere más de 30 días) a causa de un Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral, Accidente Común u otros problemas relacionados con la salud y debe reintegrarse laboralmente, también se le realizará al trabajador que independientemente del tiempo de incapacidad haya sido atendido por eventos que requirieren hospitalizaciones o cirugías complejas.

Historia clínica ocupacional: conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen laboral.

Pruebas Complementarias: Conjunto de exámenes específicos de acuerdo a los factores de riesgo, que ayudan a la detección temprana de las alteraciones de salud, contribuyendo a la precisión del diagnóstico y al seguimiento.

Perfil del Cargo: Es la información con que cuenta el empleador acerca de las capacidades y condiciones físicas y mentales que debe tener un trabajador que va a desempeñar o se encuentra desempeñando determinado cargo o labor, en relación con los factores de riesgo a los que está o va a estar expuesto en el desarrollo de sus funciones y medio ambiente de trabajo

5.3 MARCO NORMATIVO

- Código sustantivo del trabajo: Artículo 57, numeral 7 y artículo 65 declara la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos pre-ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores.
- Ley 23 de 1981. “Por la cual se dictan normas en materia de ética médica, establece normas que obligan al manejo cuidadoso de la Historia Clínica”.
- Decreto 614 de 1984. “Por el cual se Establece que es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de salud ocupacional”.
- Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, artículo 10 numeral 1 “establece la realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los trabajadores”.

- Resolución 6398 de 1991, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Por el cual se establece la obligatoriedad de las valoraciones ocupacionales de ingreso”.
- Decreto 1295 de 1994 expedido por el Ministerio de Gobierno “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, en sus artículos 21 y 56 Establecen la obligación del empleador de programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional, en el cual se contempla la realización de exámenes médicos.
- Resolución 2844 del 16 de agosto de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social que adopta como referente obligatorio para el Sistema General de Riesgos Profesionales, el uso de las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia – GATISO.
- Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007, que “regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”. Esta resolución declara la obligatoriedad de todas las evaluaciones ocupacionales y da los lineamientos para su realización y el reporte de sus resultados.
- Resolución 1013 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social adopta como referente obligatorio el uso de cinco nuevas guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia – GATISO.
- Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, “Por el cual se establece las disposiciones y define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención,

intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional”.

- Resolución 1918 de 2009, “Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones respecto a las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias”.
- Ley 1562 de 2012, “Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional”
- 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)”.
- Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 171 de 2016, “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.3 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 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)”

5.4 PERSONAL RESPONSABLE DE REALIZAR LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES:

Médico especialista en Salud Ocupacional previamente contratado por HUMANA VITAL S.A.S. con sus acreditaciones y certificaciones documentadas, quien además será el encargado de la custodia de las Historias Clínicas ocupacionales elaboradas en su centro médico.

EVALUACIÓN MÉDICA PRE-OCUPACIONAL O DE PREINGRESO

Las evaluaciones se realizarán con el fin de determinar las condiciones de salud física y social del trabajador antes de su vinculación, en función de las condiciones de trabajo a las que estará expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. Se realizarán antes de la contratación y como requisito para su vinculación,

El contratista deberá remitir a la Gerencia el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

Periodicidad: Cada vez que ingrese un trabajador nuevo.

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICOS

El objetivo del examen médico periódico programado es el de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del servidor ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Se realizarán a todos los trabajadores. Se sugiere que se realice cada año al personal que labore por un tiempo igual o superior a ocho (8) meses, o según los criterios definidos en los sistemas de vigilancia epidemiológica y de manera individual cuando el nivel de riesgo lo amerite. Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se realizarán con énfasis osteomuscular y cardiovascular y los exámenes paraclínicos de optometría y/o audiometría de acuerdo con el factor de riesgo laboral, estos exámenes se realizarán con el fin de evaluar las condiciones

de salud física, mental y social de los trabajadores en función de las condiciones de trabajo a las que están expuestos acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo y detectar la existencia de presuntas enfermedades profesionales que hayan sido adquiridas durante el periodo laboral. Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas practicadas, se encuentran una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales – no diagnosticados – ocurridos durante el tiempo de vinculación del trabajador, el contratista informará inmediatamente a la gerencia, la patología y las recomendaciones laborales y la conducta a seguir. Lo anterior, con el fin de iniciar los trámites correspondientes para la determinación del origen de la patología, tratamiento, rehabilitación e indemnización si fuese el caso. Se remitirá al contratista al médico laboral contratado por la IPS para que realice los exámenes pertinentes del caso.

Periodicidad: Anual

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FECHA DE EXAMEN DE INGRESO	FECHA DE ULTIMO EXAMEN PERIÓDICO	RECOMENDACIONES	RIESGOS OCUPACIONALES RELEVANTES	MONITOREO REQUERIDO
IRMA ROJAS LÓPEZ	TERAPEUTA OCUPACIONAL	05/04/2021		<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividad física mínimo 30 minutos, 3 veces a la semana 	<p>Ergonómicos Postura Bípida Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p> <p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p> <p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>
MARÍA FERNANDA GODOY	FISIOTERAPEUTA	10/06/2019	26/03/2021	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividad física mínimo 30 minutos, 3 veces a la semana Tomar citología. Continuar con uso de lentes 	<p>Ergonómicos Postura Bípida Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p> <p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p> <p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>

KAREN PRIETO	FISIOTERAPEUTA	03/09/2018	08/07/2020	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir de peso • actividad física • Tomar nueva citología. • Realizar ejercicios de columna. • Realizar fortalecimiento muscular anterior. • Fraccionar, priorizar y disminuir actividades manuales fuera del trabajo. • Control por odontología 	<p>Ergonómicos Postura Bípida Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p> <p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p> <p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>
MÓNICA FAJARDO	FISIOTERAPEUTA	13/05/2021		<ul style="list-style-type: none"> • Reducir peso. • Realizar actividad física mínimo 30 minutos, 3 veces a la semana • Tomar nueva citología. • Continuar con uso de lentes 	<p>Ergonómicos Postura Bípida Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p> <p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p> <p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

SINDY FERNÁNDEZ	FISIOTERAPEUTA	24/03/2021		<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividad física mínimo 30 minutos, 3 veces a la semana Continuar con uso de lentes Completar esquemas de vacunación iniciados. 	<p>Ergonómicos Postura Bípida Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p> <p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p> <p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>
VALERIA PACHECO	APOYO A LA COORDINACIÓN	17/12/2017	10/07/2020	<ul style="list-style-type: none"> Reducir de peso Realizar actividad física. Continuar con el uso de lentes. Fortalecimiento hombros 	<p>Ergonómicos Postura Bípida Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p> <p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p> <p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>
MARÍA EUGENIA RICO	SERVICIOS GENERALES	24/10/2018	10/07/2020	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividad física. Tomas nueva citología 	<p>Ergonómicos Postura Bípida Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p>

DISEÑO DEL SG-SST EN LA IPS HUMANA VITAL S.A.S

				<ul style="list-style-type: none"> Continuar uso de lentes Fraccionar, priorizar y disminuir actividades manuales fuera del trabajo. Terapia antivarice. Uso de medias de compresión graduada Fortalecimiento de hombros 	<p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p> <p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>
KAREN RIVERA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	21/01/2019	08/07/2020	<ul style="list-style-type: none"> Reducir de peso. Realizar actividad física Terapia anti varice Tomar nueva citología. 	<p>Ergonómicos Postura Bípeda Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p> <p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p> <p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>
LINA PARRA	AUXILIAR DE RECEPCION	10/01/2019	14/12/2020	<ul style="list-style-type: none"> Reducir de peso. Terapia anti varice. Uso de medias compresivas graduadas. Fortalecimiento de hombros. 	<p>Ergonómicos Postura Bípeda Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p> <p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p>

					<p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>
ERIKA MILLAN	AUXILIAR DE RECEPCIÓN	14/12/2020		<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividad física mínimo 30 minutos, 3 veces a la semana Tomar citología. 	<p>Ergonómicos Postura Bípida Manejo de cargas por manipulación de los pacientes.</p> <p>Biológico: por posible contagio de covid-19.</p> <p>Físicos Exposición a vídeo terminales. Iluminación.</p> <p>Ruido: proveniente tránsito vehicular</p> <p>Riesgo Publico: Atención Publico</p>	<p>Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen de Retiro: Examen Médico Ocupacional: énfasis Osteomuscular y cardiovascular.</p> <p>Examen médico ocupacional programado con Énfasis Osteomuscular y cardiovascular</p>

Tabla 8. Seguimiento a recomendaciones de examen medico ocupacional. Elaboración propia (2021)

COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES

El trabajador debe llevar a cabo las recomendaciones en su lugar de trabajo, debe asegurarse de realizar ergonomía y pausas activas diarias recomendadas por el área de Gestión del Talento Humano a fin de dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.10 Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST;
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Es importante tener en cuenta que estas recomendaciones son de obligatorio cumplimiento tanto para la vida laboral y extra laboral, fundamentadas en el Decreto 1295 de 1994 (Junio 22). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales., son de obligatorio cumplimiento y acarrearán sanciones como se consagra en el Artículo 91º. Parágrafo (b). Para el afiliado o trabajador: “El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma

general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como par a los servidores públicos” (Negrilla y subrayado fuera del texto de la norma).

5.5 PROGRAMACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FECHA
Irma Rojas	Terapeuta ocupacional	Julio de 2021
María Fernanda Godoy	Fisioterapeuta	Julio de 2021
Karen prieto	Fisioterapeuta	Julio de 2021
Mónica Fajardo	Fisioterapeuta	Julio de 2021
Sindy Fernández	Fisioterapeuta	Julio de 2021
Valeria pacheco Barbosa	Apoyo a la coordinación	Junio de 2021
María Eugenia rico	Servicios generales	Junio de 2021
Erika Millán	Auxiliar de recepción	Junio de 2021
Lina parra	Auxiliar de recepción	Junio de 2021
Karen rivera	Auxiliar administrativa	Junio de 2021

Tabla 9. Programación de exámenes ocupacionales. Elaboración propia (2021)

6. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS																
DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO-MATRIZ DE PELIGRO																
INSTITUCIÓN:		IPS HUMANA VITAL S.A.S														
PROCESO:		ADMINISTRATIVO, ASISTENCIAL Y APOYO														
FECHA DE REALIZACIÓN DE LA MATRIZ:		MAYO DE 2021														
PERSONA QUE REALIZA LA MATRIZ:		VALERIA PACHECO BARBOSA														
1.1 PROCESO	1.2 ZONA O LUGAR	1.3 ACTIVIDADES	1.4 TAREAS	1.5 RUTINARIAS SI / NO	PELIGRO				EVALUACIÓN DEL RIESGO							
					2.1 DESCRIPCIÓN	3.1 FUENTE	3.2 MEDIO	3.3 INDIVIDUO	4.1 NIVEL DE DEFICIENCIA (ND)	4.2 NIVEL DE EXPOSICIÓN (NE)	4.3 NIVEL DE PROBABILIDAD (LINCENEL)	4.4 INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	4.5 NIVEL DE CONSECUENCIA	4.6 NIVEL DE RIESGO E INTERVENCIÓN (NR)	4.7 INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO	4.8 ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
					POSTURA MANTENIDA O PROLONGADA	NINGUNO	PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EXÁMENES MÉDICO OCUPACIONALES	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE	6	4	24	MUY ALTO	10	240	I	NO ACEPTABLE/ ACEPTABLE CON CONTROL
					BILÓGICO COVID-19 (SARS-CoV-2)		PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD, USO Y APROPIACIÓN DE PROTOCOLOS	USOS DE EPP, LAVADO DE MANOS	6	3	18	ALTO	25	450	II	NO ACEPTABLE/ ACEPTABLE CON CONTROL
					HONGOS VIRUS Y BACTERIAS	NINGUNO	FUMIGACIÓN, LAVADO DE TANQUES Y LIMPIEZA DIARIA	USO DE EPP	0	1	0	BAJO	10	0	IV	ACEPTABLE
					RUIDO INTERMITENTE DEL TRÁNSITO VEHICULAR	NINGUNO	VENTANAS DE APERTURA GRADUABLE	NO APLICA	0	1	0	BAJO	10	0	IV	ACEPTABLE
					CARGA MENTAL, RELACIONES Y TRABAJO EN EQUIPO	NINGUNO	NINGUNO	PROGRAMA DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE	2	2	4	BAJO	10	40	II	ACEPTABLE

Tabla 10. Matriz de identificación de riesgos y peligros. Elaboración propia (2021)

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL PARA INTERVENIR PELIGROS Y RIESGOS

NIVEL DE PROBABILIDAD

PROBABILIDAD / RIESGOS	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	TOTAL
BIOLOGICO			3	1	6 / III
BIOMECANICO		1		5	6 / II
CONDICIONES DE SEGURIDAD		6			6 / II
FENOMENOS NATURALES		6			6 / II
FISICOS	6				6 / V
PSICOSOCIAL	3		3		6 / III
QUIMICO	1				1 / IV

PROBABILIDAD/ CONSECUENCIA

PROBABILIDAD/ CONSECUENCIA	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
MORTAL				
MUY GRAVE		18		
GRAVE		7	5	
LEVE	18		3	8

NIVEL DE RIESGO	VALOR DE NR	RESULTADO IPEVR	SIGNIFICADO
I	4000 – 600	0	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	38	Corregir y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
III	120 – 40	8	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	15	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

7.1 MEDIDAS DE CONTROL

NIVEL DE RIESGO II:

RIESGO	MEDIDA
BIOMECÁNICO	Realizar pausas activas diarias una sesión por cada turno

	Capacitaciones o talleres mensuales en higiene postural
	Se recomienda el rediseño ergonómico de los puestos de trabajo de auxiliares de recepción, secretaria y coordinación
	Se recomienda la evaluación de las sillas para adquirir sillas de tipo ergonómico
	Se recomienda la adquisición de diademas para la recepción de tal forma que las manos queden libres y no realicen posturas forzadas al realizar tareas simultáneas como atender el teléfono y digitar los datos de la persona que atienden.
BIOLÓGICO	Continuar con el seguimiento semanal al uso adecuado de los EPP
	Realizar seguimiento mensual a la adherencia al manual de bioseguridad y al protocolo de COVID 19
	Continuar con las capacitaciones en prevención
	Cumplir con el plan nacional de vacunación para prevenir el Covid-19
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y FENOMENOS NATURALES	Socializar y evaluar el plan de emergencias de la institución
	Seguimiento al cumplimiento del cronograma de mantenimiento preventivo y correctivo

NIVEL DE RIESGO III

RIESGO	MEDIDA
PSICOSOCIAL	Aplicar batería psicosocial.
	Establecer medios y medidas que favorezcan una comunicación asertiva, propiciar el trabajo en equipo
	Reorganización del trabajo, proponer maneras diferentes de realizar las actividades diarias, implementar programas para el manejo del estrés

NIVEL DE RIESGO IV

RIESGO	MEDIDA
FISICO	Verificación del uso adecuado de los EPP
QUIMICO	Mantenimiento de envases adecuadamente etiquetados y almacenados
	Verificación del uso adecuado de los EPP

Tabla 11. Medidas de control de riesgos. Elaboración propia (2021)

ANEXO 4

Consentimiento para la realización de el trabajo de investigación.

HUMANA-VITAL S.A.S NIT 900217648-1

FUNZA – CUNDINAMARCA

Febrero de 2021

Doctora Yudy Garzón Ruiz – Representante legal Humana Vital S.A.S

Por medio de la presente solicito a usted, la autorización para desarrollar mi trabajo de grado a fin de obtener el título como especialista en gerencia de seguridad y salud en el trabajo, este se divide en dos partes, una metodológica y otra la práctica, con una duración de aproximadamente 4 meses, desde el presente mes. A continuación describo brevemente el trabajo, esperando contar con su aprobación.

TÍTULO: Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, bajo la resolución 0312 de 2019

JUSTIFICACIÓN: La IPS humana vital, es una empresa que durante 12 años se ha dedicado a la prestación de servicios de terapia ocupacional y fisioterapia, cuenta con 9 trabajadores, y en coordinaciones anteriores se había diseñado un segmento del sistema, pero por razones relacionadas con el presupuesto, la falta de asesoría y el desconocimiento legal, no se había ejecutado, dado lo anterior se hace prioritario que se finalice el diseño, mediante la autoevaluación de estándares mínimos contenidos en la resolución 0312 de 2019, con el objetivo de dar cumplimiento legal y de favorecer a los trabajadores, brindándoles un desarrollo laboral enfocado en su salud y seguridad.

OBJETIVOS

- 1. Objetivo General:** Realizar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la IPS Humana Vital S.A.S, mediante cumplimiento de la resolución 0312 de 2019.
- 2. Objetivos específicos**
 - Realizar el diagnóstico general de la IPS humana Vital S.A.S, mediante la autoevaluación de estándares mínimos que ordena la resolución 0312 de 2019.

Calle 11 N°10^a-79 Funza (Cundinamarca) Tel: 8263636/ 8237239/3133712938
e-mail: humanavitals.a.s@hotmail.com Página web www.humanavital.com

HUMANA-VITAL S.A.S NIT 900217648-1

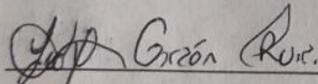
- Analizar los resultados de la autoevaluación de estándares, para generar los documentos necesarios del diseño.
- Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las IPS Humana Vital S.A.S, dando cumplimiento legal a los 7 estándares que establece la resolución 0312 para empresas con menos de 10 trabajadores, y con riesgo I, II, III.

BENEFICIOS:

- Cumplimiento legal de la resolución 0312 de 2019, lo cual evitaría sanciones y el pago elevado de estas.
- Identificación de los peligros y riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores en la empresa, para así tomar medidas como eliminación, sustitución o minimización de los riesgos, lo que reducirá los índices de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Elaboración de un plan de trabajo anual, que permita la integración durante la implementación, ejecución y control del sistema, tanto de los administrativos como del personal asistencial.
- Aumento de los niveles de eficiencia de la empresa.
- Mejoramiento del bienestar emocional, físico, social, familiar y psicosocial de los trabajadores

CONSENTIMIENTO Y AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Yudy Estroza Garzón Ruiz Cédula de ciudadanía 52214958 8to de _____, mayor de edad en calidad de representante legal, consiento en que la IPS HUMANA VITAL S.A.S participe en la investigación denominada: Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, bajo la resolución 0312 de 2019. He sido informada de los objetivos de la investigación, los posibles resultados y los beneficios.



YUDY GARZÓN RUIZ
REPRESENTANTE LEGAL
HUMANA VITAL S.A.S
NIT 900217648-1

Calle 11 N°10*-79 Funza (Cundinamarca) Tel: 8263636/ 8237239/3133712938
e-mail: humanavitals.a.s@hotmail.com Página web www.humanavital.com