

Fortalecimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la IPS
ECOPERINATAL S.A.S del Municipio de Barrancabermeja, Santander.



Autores

JORGE IVÁN GÓMEZ FIGUEROA

EDWARD ANDRÉS RÚA PÉREZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO

JUNIO, 2021.

Fortalecimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la IPS
ECOPERINATAL S.A.S del Municipio de Barrancabermeja, Santander.



Autores

JORGE IVÁN GÓMEZ FIGUEROA

EDWARD ANDRÉS RÚA PÉREZ

DOCENTE ASESOR:

MARÍA ORTEGA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO

JUNIO, 2021.

Tabla de contenido

Introducción	6
1 Capítulo 1. Descripción general del proyecto	7
1.1 Problema de Investigación	7
1.1.1 Objetivo General.....	7
1.1.2 Objetivos Específicos.....	7
1.2 Justificación	8
2 Capítulo 2. Marco de Referencia	9
2.1 Marco Teórico	9
3 Capítulo 3. Marco Metodológico.....	14
3.1 Investigación aplicada.....	14
3.2 Instrumento	14
3.3 Población objeto	14
3.4 Proyecto de intervención	14
3.5 Criterios de inclusión	14
3.6 Criterios de exclusión	14
3.7 Objetivo específico 1	14
3.7.1 Instrumento.....	15
3.7.2 Responsables	15
3.8 Objetivo específico 2	15
3.8.1 Instrumento o método	15
3.8.2 Responsable.....	15
3.9 Objetivo específico 3	15
3.9.1 Instrumento o método	15
3.9.2 Responsable.....	15
3.10 Consideraciones Éticas	16
4 Capítulo 4. Análisis de Resultados	17
5 Discusión, recomendaciones y conclusiones del proyecto.	27
Conclusiones	29
Referencias.....	30
Bibliografía.....	31

Índice de Tablas

Tabla 1.Estándar 1.....	17
Tabla 2.Estándar 2.....	19
Tabla 3.Estandar 3.....	20
Tabla 4.Estándar 4.....	22
Tabla 5.Estándar 5.....	23
Tabla 6.Estándar 6.....	24
Tabla 7.Estándar 7.....	25

Índice de figuras

Figura 1. Estandar 1.....	18
Figura 2.Estandar 2.....	19
Figura 3.Estandar 3.....	21
Figura 4.Estandar 4.....	22
Figura 5.Estandar 5.....	23
Figura 6.Estandar 6.....	24
Figura 7.Estandar 7.....	25

Introducción

El decreto 1072 de 2015, reglamenta el sistema de seguridad y salud en el trabajo el cual tienen que implementar todas las empresas en Colombia, indistintamente de la actividad económico y número de trabajadores. Con base en el ciclo PHVA, Lo anterior es un gran avance, teniendo en cuenta que antes se tenía un programa de salud ocupacional, el cuál era poco flexible. Precisamos, el presente trabajo como una oportunidad de mejora y fortalecimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecoperinatal. S.A.S. Se identificará el estado en el que se encuentra el sistema aplicando la resolución 3100 de 2019, norma vigente que definió el ministerio de trabajo como herramienta técnica de monitoreo al cumplimiento de la implementación del sistema de gestión. Es suma, el presente proyecto es una contribución pertinente a la salud de los trabajadores de Ecoperinatal S.A.S y a la sociedad en General.

1 Capítulo 1. Descripción general del proyecto

1.1 Problema de Investigación

En Colombia, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (S.G.S.S.T.) es una obligación para todas las empresas del territorio nacional con el objetivo de dar cumplimiento al Decreto 1072/15, que se basa en la estrategia del autocuidado para los trabajadores adaptando los requerimientos a las dimensiones y actividades económicas de cada organización. Por tal motivo, ECOPERINATAL, tiene la necesidad imperiosa de diseñar e implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para evitar multas que pongas en riesgo la reputación de la organización. ¿la IPS ECOPERINATAL S.A.S. aplica el ciclo PHVA, en el SGSST, Y fortalece los procesos y procedimientos?

1.1.1 *Objetivo General*

Fortalecer el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la IPS ECOPERINATAL S.A.S del Municipio de Barrancabermeja Santander.

1.1.2 *Objetivos Específicos*

1. Realizar el diagnóstico inicial del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.
2. Contribuir en la Implementación Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Formular recomendaciones para el fortalecimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2 Justificación

Un sistema de seguridad y salud en el trabajo para las empresas prestadoras de salud se fundamenta en la planeación estratégica, en el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los requisitos normativos de los diferentes entes de control que lo regulan. La IPS ECOOPERINATAL S.A.S, es una empresa que se dedica a prestar servicios de salud y a poder identificar los riesgos críticos e identificar estrategias de control para crear un ambiente de trabajo seguro. Permitiendo de esta forma apuntar hacia una mejora continua de todos sus procesos operacionales. La directiva de la IPS, tiene la intención de fortalecer el SGSST, recalcando que las empresas deben adaptarse para seguir cumpliendo en el mercado; por tal razón, es de vital importancia tener toda la documentación respectiva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demostrar una gestión eficaz manteniendo actualizado el ciclo PHVA, permitiendo a la organización tener establecidos los procedimientos, acciones de mejoras, acciones correctivas y todo lo relacionado con el SG-SST, facilitando así la creación del mismo, la competitividad de la empresa en el mercado y dando cumplimiento al decreto 1072 del 2015. La organización tiene asignada una persona responsable de los sistemas de gestión, incluido el sistema de gestión y seguridad en el trabajo, por tal, razón se quiere una mirada externa con el objetivo de fortalecer el SGSST.

2 Capítulo 2. Marco de Referencia

2.1 Marco Teórico

Desde años remotos en la época de la prehistoria la seguridad y Salud en el Trabajo ha venido realizando sus apariciones gracias al trabajo del hombre que en su afán de supervivencia y seguridad se vio en la obligación de realizados esfuerzo para desarrollar procedimiento que los salvaguardaban de todo peligro por ejemplo el resguardaban en las cavernas, la creación del fuego como herramienta de defensa son esfuerzos que con el pasar de los años lo fueron llevando a él perfeccionamientos de herramientas y junto con ellos el desarrollo de una división primaria del trabajo (Hernández y Mendoza, 2018) .

A mediados de la edad media, cunado Ramazzini público su obra: DE MORBUIS ARTIFICUM DIATRIBA, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo (Niño, 2019).

En Inglaterra, promediando el siglo XVIII eran tantos los accidentes producidos por las máquinas movidas a vapor y el aumento de la minería, que se publicó la primera Ley del Trabajo (Factory Act) en 1833, siendo un primer intento para el control de las jornadas laborales, el trabajo infantil y los accidentes que producían muertes o lesiones graves, siendo obligatorio su reporte e investigación.

Para principios del Siglo XX, el tema de los accidentes de trabajo se manejó como una batalla legal para dirimir quién debía pagar la indemnización, emergiendo la figura de “riesgo creado” que se refería a que el patrono aceptaba que en su empresa existía un riesgo, o el trabajador conociendo el riesgo, lo asumía como parte de su contrato laboral (Hernández y Mendoza, 2018)

Por otro lado, en nuestro País fue en 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una plática orientada hacia la salud de los trabajadores y en 1910,

el mismo Uribe pidió que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo incluyendo a las víctimas de combate. Aparición “Ley Uribe” o Ley 57 de 1915 sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convirtiera en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. (Hernández y Mendoza, 2018)

Luego, La Ley 100 de 1993 abrió todo el Panorama de la Seguridad Social Integral y prestadores particulares entrarían a jugar un papel preponderante, dentro de ellos las Administradoras de riesgos profesionales (ARP) que empezarían a funcionar en 1996 (Hernández y Mendoza, 2018)

Para el año 2014 con la expedición del Decreto 1443, ahora incluido en el Decreto compilatorio 1072 del 2015, se definirían las directrices para la implementación del sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo otrora Programa de Salud Ocupacional, que consiste en “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, que se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el Trabajo” (Hernández y cardenas, 2017).

Además, se suscriben normas concertadas y certificadas a nivel mundial como la OHSAS 18001 con estándares voluntarios y genéricos aplicables a toda empresa y que buscan asegurar el mejoramiento continuo en materia de Seguridad y Salud de los centros de trabajo (Araujo y Trujillo, 2002).

Recientemente, a través de la Resolución 0312 de marzo de 2019 se expiden los Estándares mínimos del SG-SST mediante los cuales se “registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica: de suficiencia patrimonial y financiera: y de capacidad técnico-administrativa, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos laborales”. (Rodríguez, 2008).

Con la Implementación del SG-SST la empresa demuestra responsabilidad social, mejoran su imagen y dan mayor valor a su nombre, contribuyendo a mejorar el

compromiso, las potencialidades y productividad de los trabajadores, reduce costos y las tasas de accidentalidad, morbilidad y ausentismo con ocasión del trabajo.

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

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.

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados

3 Capítulo 3. Marco Metodológico

3.1 Investigación aplicada

Se enfoca a un objetivo específico práctico, concerniente al diseño del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo en la IPS

3.2 Instrumento

Ficha técnica: resolución 0312 de 2019.

3.3 Población objeto

Los clientes internos y los procesos misionales, y de apoyo.

3.4 Proyecto de intervención

Se pretende impactar los procesos de la IPS.

3.5 Criterios de inclusión

personal asistencial profesional. Todos los procesos y procedimientos asistenciales

3.6 Criterios de exclusión

personal practicante y administrativo.

3.7 Objetivo específico 1

3.7.1 Instrumento

Para la autoevaluación o el diagnóstico se plantea trabajar con la resolución 0312 de 2019, que limita a 7 estándares que se aplican a las empresas menos de 10 trabajadores, dimensión actual de la IPS ECOOPERINATAL,

3.7.2 Responsables

los coinvestigadores de la presente propuesta

3.8 Objetivo específico 2

3.8.1 Instrumento o método

Luego de aplicar la Resolución 0312 de 2019, se formula un Análisis del cumplimiento

3.8.2 Responsable

Los coinvestigadores de la presente propuesta

3.9 Objetivo específico 3

3.9.1 Instrumento o método

Documento con las conclusiones y recomendaciones del proyecto.

3.9.2 Responsable

Los coinvestigadores de la presente propuesta

3.10 Consideraciones Éticas

Declare según el Artículo 11 de la Res. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, la clasificación de la investigación según las categorías a. Investigación Sin Riesgo/ b. Investigación con riesgo Mínimo/ c. Investigación con riesgo mayor que el mínimo.

Es menester, declarar que la información recopilada, registrada y analizada es de carácter confidencial y no puede ser develada en escenarios diferentes al académico.

4 Capítulo 4. Análisis de Resultados

El enfoque del proyecto, es el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST. Una estrategia coherente con el ciclo PHVA, Exigido por Ministerio de Trabajo en el Decreto 1072 de 2015, con base, en el mejoramiento continuo. Esa contribución busca la solidez del SG-SST, generando un escenario en la compañía, que permita dar respuesta a los requerimientos del ministerio, esta autoevaluación en el insumo para demostrar el “Funcionamiento” del sistema y evidenciar acciones recurrentes para la autoevaluación (auditorías internas) y generar el plan de mejoramiento que debe registrarse por la compañía en la página que el ministerio dispuso para tal menester.

El método que utilizamos para realizar la autoevaluación es la aplicación de 7 estándares de la resolución 0312/2019; obligatorios para Ecoperinatal S.A.S.

Lo anterior constituye unas acciones de la mayor importancia para la implementación y el fortalecimiento del SG-SST.

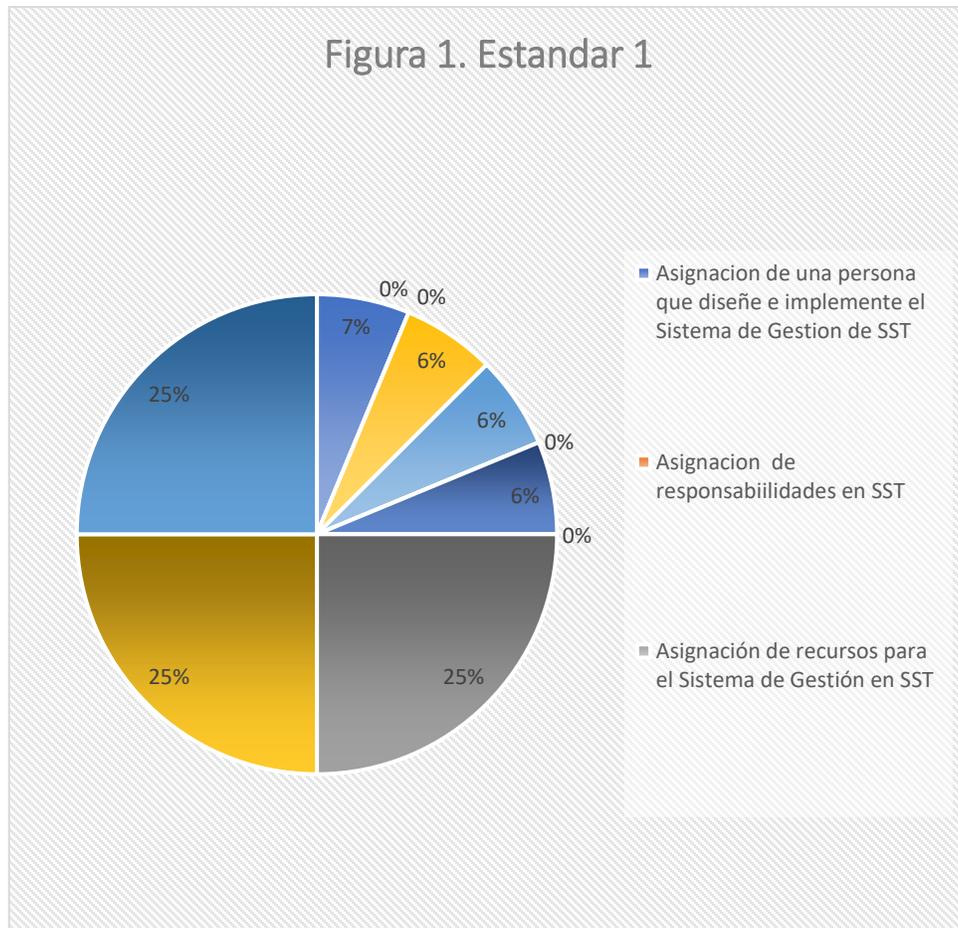
Tabla 1.

Estándar 1.

1	Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST	0,5
2	Asignación de responsabilidades en SST	0
3	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST	0
4	Garantizar que todos los trabajadores, están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.	0,5
5	Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5
6	Conformación y funcionamiento del COPASST	0
7	Capacitación de los integrantes del COPASST	0,5
8	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral	0
9	Programa de capacitación anual	2
10	Inducción y reinducción en SST	2
11	Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST.	2

Figura 1.

Estandar 1.



Análisis

Luego de aplicar a Ecoperinatal, la resolución 0312/19, podemos decir que hay un cumplimiento del 63% en el estándar 1, no obstante, es importante advertir que es aparente incumplimiento, la organización no cuenta con personal contratado directamente para el área de SST, tiene una asesora externa que colabora prestando servicios como profesional independiente, esto implica que no haya funciones establecidas en el manual de funciones de la compañía, no se evidenció un rubro en el presupuesto general asignado para la gestión del SGSST, sin embargo el pago de los honorarios a una asesora externa demuestra que la organización si tiene recursos que

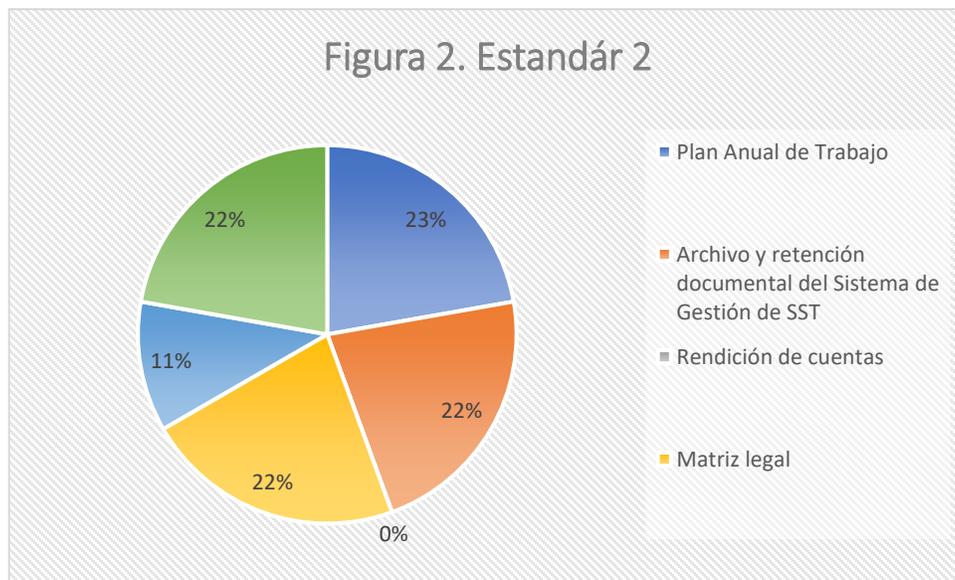
sumados a la cotización obligatoria a la ARL, es una cifra considerable. En el comité paritario COPASST se encuentra un acta de conformación de 2020, en tanto no podemos aseverar una gestión por no haber soporte documental o actos administrativos que puedan sostener que ese comité tiene actividad. En el mismo sentido, se puede concluir que no hay gestión de comité de convivencia, para gestionar la salud mental de los clientes internos de la empresa.

Tabla 2. Estándar 2.

Plan Anual de Trabajo	2
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST	2
Rendición de cuentas	0
Matriz legal	2
Mecanismos de comunicación	1
Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2

Figura 2.

Estándar 2.



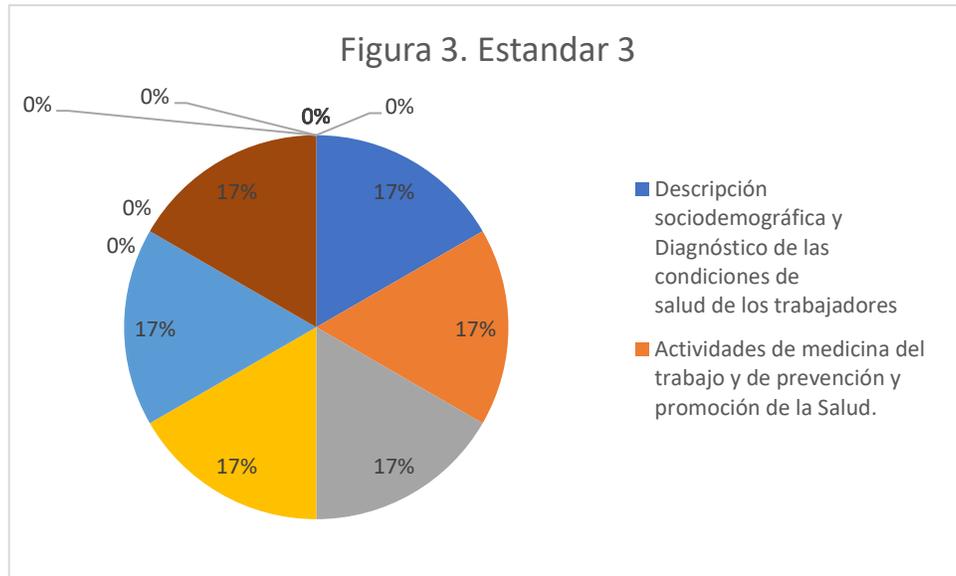
Análisis del estándar 2

El cumplimiento es del 83%, se puede destacar el plan de trabajo anual de la asesora externa, requisito suscribir el contrato de prestación de servicios, así mismo, se tiene documentada la matriz legal, adaptada a la dimensión de ECOPERINATAL, también hay un proceso documentado e implementado que permite dilucidar que hay una gestión efectiva del comité de compras en el cual se evidencia sesiones recurrentes y documentadas. Para seleccionar a proveedores y contratistas sujetos al cumplimiento del decreto 1072 de 2015. los canales de comunicación del sistema de gestión son muy débiles, solo hay una cartelera, lo cual como estrategia la consideramos débil. No hay evidencia de rendición de cuentas o informe por memorizado de la gestión divulgado a los trabajadores, esto más allá de representar un peso porcentual del 17% es clave, en tanto, se pueda divulgar a los trabajadores los avances del sistema de gestión. Y permitir opiniones o puntos de vista que logren involucrar al personal.

Tabla 3. Estandar 3.

Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores	1
Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud.	1
Perfiles de cargos	1
Evaluaciones médicas ocupacionales	1
Custodia de las historias clínicas	1
Restricciones y recomendaciones médico laborales	0
Estilos de vida y entorno saludable	0
Servicios de higiene	1
Manejo de Residuos	
Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	0
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales	0
Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	0
Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	0
Severidad de accidentalidad	0
Proporción de accidentes de trabajo mortales	0
Prevalencia de la enfermedad laboral	0
Incidencia de la enfermedad laboral	0

Figura 3.

Estandar 3.

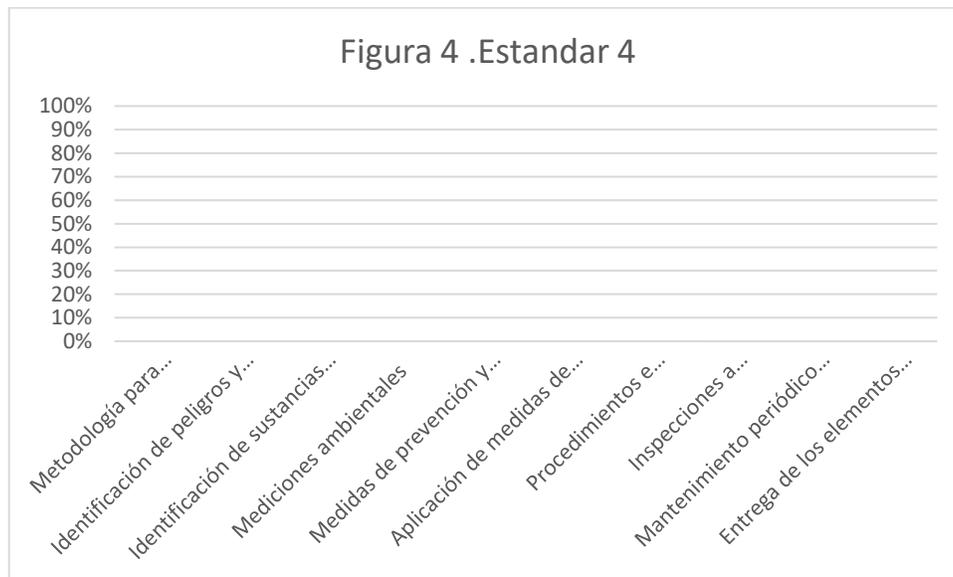
Es muy preocupante el 33% de cumplimiento del estándar relacionado con la gestión de medicina del trabajo de ECOOPERINATAL, se logra evidenciar un contrato vigente con un IPS, debidamente habilitada encargada de realizar los exámenes periódicos a los clientes internos de la empresa, sin embargo, cuando se aplicó el instrumento (Resolución 0312/19) no se evidencia una gestión de medicina laboral, al margen, tener al día los exámenes del personal, no hay soporte documental de instrumentos de gestión como indicadores para llevar registros estadísticos de la incidencia y prevalencia de enfermedades laborales, en ese sentido la asistencia técnica de la ARL no ha guiado a la empresa en la implementación de procedimientos de vigilancia epidemiológica.

Tabla 4.Estándar 4.

Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	0
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa	0
Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	0
Mediciones ambientales	0
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	0
Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	0
Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	0
Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	0
Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas	0
Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado	0

Figura 4.

Estandar 4.



Análisis del estándar 4

En el momento del diligenciamiento del instrumento, no se logró demostrar por la empresa la guía técnica colombiana GTC-45 diligenciado, en 2021. Donde estuviere

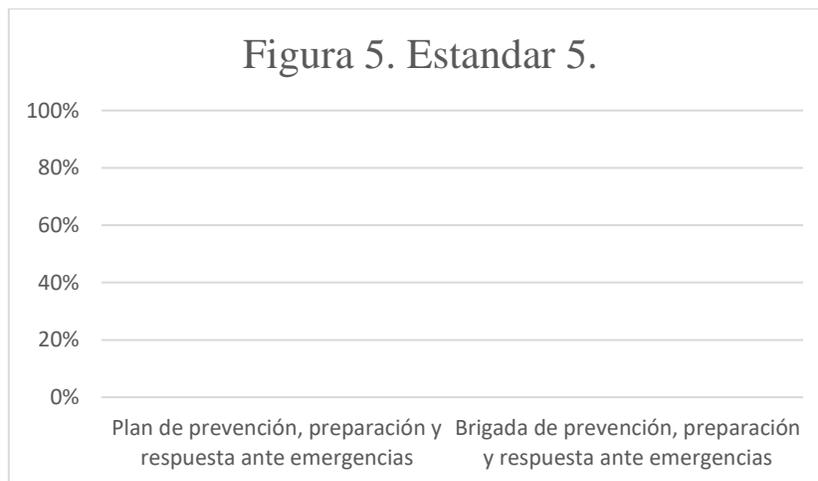
consolidados los peligros, amenazas y riesgos inherentes a los procesos de la organización, se argumentó por las directivas, que en los próximos días tenían una visita o asesoría de la ARL. este hallazgo es evidentemente preocupante, en atención a que podría tener implicaciones legales en el evento de ocurrir un accidente, y sería un agravante esa omisión de la normatividad colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo. Todo ese panorama se agrava en el sentido que se carece de evidencia en inspecciones de maquinaria o equipos de la empresa. O peor aún no hay registros de entrega de elementos de protección personal. Lo desconcertante, no es un estándar incumplido. Es la naturaleza de los requisitos incluidos. Y la repercusión en el bienestar de los trabajadores. Y los recursos de la empresa.

Tabla 5. Estándar 5.

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	0
Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	0

Figura 5.

Estandar 5.



Análisis del estándar 5

La empresa no evidencia identificación de amenazas, tampoco una ruta de evacuación ni registros de simulacros realizados, existe una señalización carente de

sustento procedimental, es imperiosa la necesidad de medidas de choque que garanticen en la inmediatez gestión de la organización.

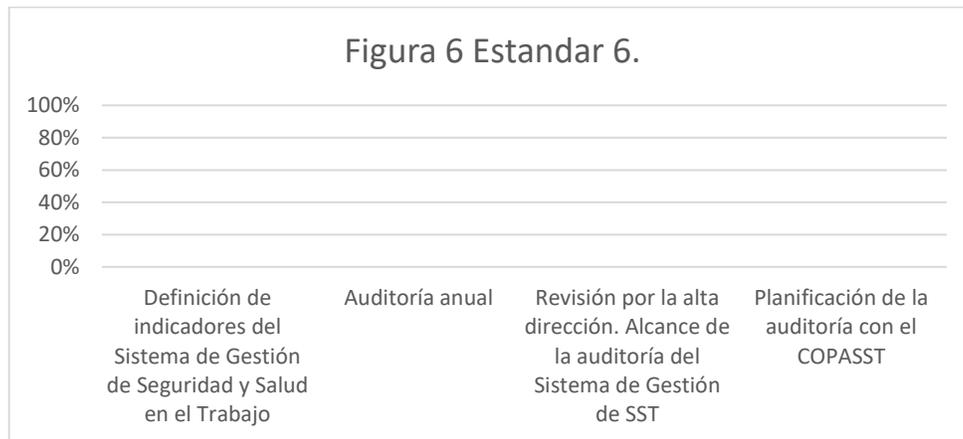
Tabla 6.

Estándar 6.

Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	0
Auditoría anual	0
Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión de	0
Planificación de la auditoría con el COPASST	0

Figura 6.

Estandar 6.



Análisis Estándar 6

Los indicadores de gestión son una herramienta que le permite a la organización realizar una verificación constante de la gestión del sistema, además, son un insumo para la revisión que debe realizar la alta dirección de la empresa, se insiste lo grave no

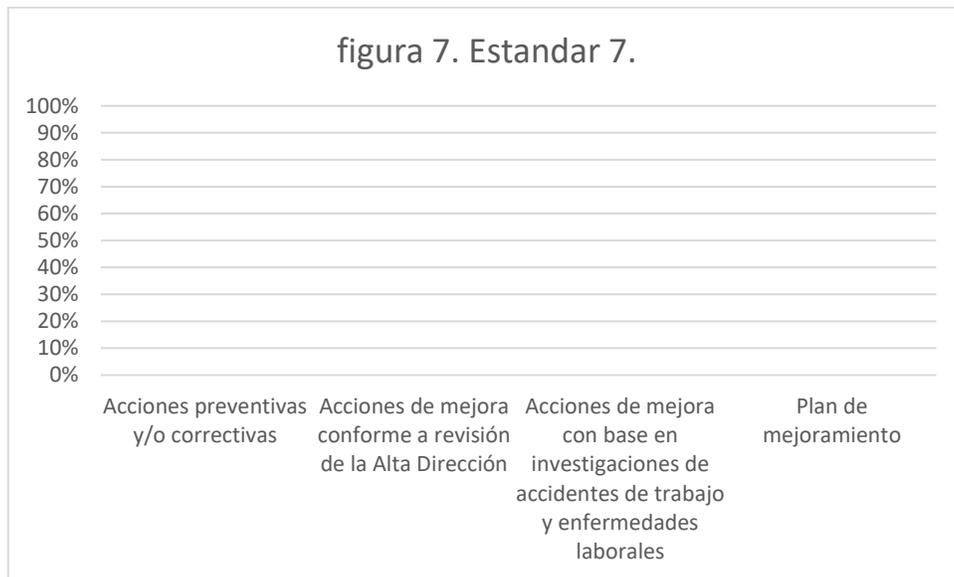
es el incumplimiento, es lo que deriva ese incumplimiento y responsabilidades de índole jurídica y pecuniaria para una empresa del sector salud, que tiene los servicios habilitados y un avance en la documentación de los procesos, es importante manifestar que todo el análisis que se ha realizado muestra una fotografía del estado en el que se encuentra el Sistema de Gestión en Salud Seguridad en el trabajo.

Tabla 7. Estándar 7.

Acciones preventivas y/o correctivas	0
Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección	0
Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	0
Plan de mejoramiento	0

Figura 7.

Estándar 7.



Análisis Estándar 7

La aplicación del instrumento es un punto de inicio de acciones que propendan por acercarse a una eficiencia deseada del sistema y corresponde a la intencionalidad del ciclo PHVA. Con un mejoramiento continuado, es decir, no hay que dramatizar, este análisis es la puerta de entrada para afinar los mecanismos que el sistema tiene para contribuir al bienestar de los trabajadores y sus recursos.

5 Discusión, recomendaciones y conclusiones del proyecto.

El sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo está vinculado al ciclo PHVA, en esencia, un método administrativo de mejora continua, sintonizado con el objetivo general del presente trabajo, “Fortalecer el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la IPS ECOPERINATAL S.A.S del Municipio de Barrancabermeja Santander”. nuestro proyecto de intervención, es una contribución al sistema de gestión; dado que, un sistema de gestión debe girar en torno a acciones sistemáticas, que permitan verificar las metas y objetivos definidos y formular correctivos. Mejora continua. En ese sentido, una revisión externa, constituye en sí misma, una acción de fortalecimiento del SGSST.

Presentaremos las conclusiones y recomendaciones del proyecto derivadas, en primera instancia del objetivo general 1: “Realizar el diagnóstico inicial del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo”. La ejecución de este objetivo fue con el anexo técnico de la resolución 3100 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo. Para verificar los parámetros que las organizaciones deben cumplir en la gestión del sistema de Seguridad y Salud en el trabajo. Entendemos la aplicación de ese instrumento como una fotografía que le permite a la organización saber el estado en el que se encuentra el sistema, de los 7 estándares evaluados, ninguno cumple el 100%, posteriormente la alta dirección de la organización argumentó que muchos documentos solicitados no se encontraban disponibles en el momento, es decir, no había hasta la aplicación del instrumento, disponibilidad de los documentos que soportarán cada estándar, por consiguiente, se recomienda a la IPS ECOPERINATAL, la disponibilidad de los documentos para acceder recurrentemente en caso de que haya una inspección del ministerio de trabajo y articular el SGSST con el sistema único de habilitación.

Otra recomendación que es imperiosa la implementación es la formación de auditores internos en SST, que cumplan un rol de veedores del sistema y que puedan dar respuesta a cualquier requerimiento de una autoridad.

Se debe tener una persona permanente, encargada del SGSST, y no delegar esa responsabilidad en un asesor externo, esta situación generó, un bajo porcentaje de cumplimiento de la institución cuando aplicamos el instrumento, sin duda, nuestro proyecto de intervención propició un llamado de atención a la organización en ese orden, cada trabajador de la organización debe familiarizarse con se requisito legal, y los integrantes del COPASTT, deben formarse como auditores internos, que estén en la capacidad de realimentar el sistema.

La política de seguridad y salud en el trabajo, debe ser actualiza y divulgada entre los clientes internos, y evaluada la adherencia de los clientes internos a esa directriz. Además, se debe buscar el respaldo con la ARL, que tiene un rol asignado por la normatividad del sistema general de riesgos de asistencia técnica. La dirección de la empresa nos argumentó cuando les socializamos la aplicación del instrumento, la falta de recursos para contratar una persona y asignarle un rol dentro del organigrama, nuestra recomendación contemplar la alternativa de contratar un aprendiz del SENA de la tecnología en SST. que no supone una carga prestacional e inversión alta para la empresa, y si permitiría un avance en la implementación del sistema de gestión que en ultimas tiene como hilo conductor el ciclo PHVA, y va a dirigir a la organización a una cultura de la mejora continua. Esa persona en proceso de formación (el aprendiz) podría continuar con la asesoría de la consultora externa, a quien prácticamente, se le delegó la responsabilidad de la gestión del sistema SGSST de Ecoperinatal S.A.S.

En lo concerniente a la identificación y de riesgos y peligros, nuestro aporte es ostensible...se actualiza dicha valoración y se recomienda la intervención se recomienda documentar el procedimiento de entrega de elementos personales al personal asistencial, evidencia documental de la intervención en la persona, a fin de mitigar el riesgo biológico en el servicio de consulta externa.

Conclusiones

La revisión del SGSST de Ecoperinatal, realizada por dos estudiantes de formación avanzada, para optar el título de especialistas, constituye en sí misma, una acción de fortalecimiento del Sistema de gestión.

Es muy importante entender, que la aplicación de un instrumento, es una fotografía de un momento particular, pero, a una autoridad no se puede argumentar el cumplimiento, de un requisito, sin soporte documental.

La organización tiene un trabajo realizado en la gestión del sistema, sin embargo, falta articular y documentar acciones enmarcadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La organización definitivamente invierte en el SGSST, el costo anual de un asesor externo asciende a 12 millones aproximadamente, es premisa, documentar dicha inversión en el presupuesto anual de la compañía.

Es imperiosa, la necesidad de disponer un sistema de información asequible de la gestión documental de la empresa.

Referencias

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*
- Niño Rojas, V. M. (2019). Capítulo cuarto. La ejecución del proyecto. En Niño Rojas, V. M., *Metodología de la investigación.* 2a ed. (pp. 87-112)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*
- Hernández Guzman, D. V., & Cardenas Rodriguez, J. H. (2017). Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y Oshas 18001 Empresa Herbacol Colombia LTDA.[Tesis de grado].UCC. Colombia
- Araujo-Alvarez, J. M., & Trujillo-Ferrara, J. G. (2002). De morbis artificum diatriba 1700-2000. *salud pública de méxico*, 44(4), 362-370.
- Rodríguez,, C., 2008. *Seguridad Industrial Prevención De Accidentes De Trabajo..* 1st ed. Bogotá: Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, pp.17 – 92.

Bibliografía

Mintrabajo.gov.co. 2020. [online] Available at:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa> [Accessed 13 December 2020]

Software ISO. 2020. *OHSAS 18001 - Software ISO Seguridad Y Salud En El Trabajo*. [online] Disponible en: <<https://www.isotools.org/normas/riesgos-y-seguridad/ohsas-18001/>> [Consultado el 13 de diciembre de 2020].

Colmenaseguros.com. 2020. [online] Available at:
<<https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-0312-de-2019-26-03-19.pdf>> [Accessed 13 December 2020].

Guerrero Dávila, G. (2014). *Una metodología de investigación*. En Guerrero Dávila, G. Metodología de la Investigación (págs. 56 - 71). México: Grupo Editorial Patria.

Ruiz Olabuénaga, J. I. (2012). Primera parte. *La oportunidad de investigar cualitativamente*. En Ruiz Olabuénaga, J. I. (5a Ed), Metodología de la Investigación Cualitativa (págs. 51 - 125). Bilbao, España: Universidad de Deusto.

(2021). Retrieved 20 March 2021, from
https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Decreto 1563 de 2016. (2021). Recuperado el 20 de marzo de 2021, de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/2603-decreto-1563-de-2016>

Lerma González, H. D. (2016). Capítulo 3. El proyecto. En Lerma González, H. D., *Metodología de la investigación*. Propuesta, anteproyecto y proyecto. 5a ed. (pp. 65- 101).

(2021). Recuperado el 21 de marzo de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/281787763_Fichas_tecnicas_Metodologia_de_la_investigacionhttps://www.researchgate.net/publication/281787763_Fichas_tecnicas_Metodologia_de_la_investigacion

Niño Rojas, V. M. (2019). Capítulo segundo. Las bases para el diseño de una investigación. En Niño Rojas, V. M., *Metodología de la investigación*. 2a ed. (pp. 41-67).

ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Decreto 1072 de 2015. (2021). Recuperado el 20 de marzo de 2021, de <https://www.arsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/1072-decreto-1072-de-2015>

