



Escuela Superior de Administración Pública
República de Colombia

**Apoyo en la implementación del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
de E.S.E Hospital San Rafael de Oiba – Santander**

Informe Final Practica Administrativa

Trabajo de grado para obtener el título de Administrador Público Territorial

Nelson Fernando Cortes Cortes

Autor

Cándido Poveda Meza
Asesor Académico

Claudia Yaneth Gamboa Ardila
Asesora Administrativa

Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Programa Administración Pública Territorial
Facultad de Pregrado
Territorial Santander
2023



Escuela Superior de Administración Pública
República de Colombia

Dedicatoria

*Este logro lo dedico a mis padres,
que con su esfuerzo y dedicación han logrado hacer de mí un hombre perseverante con
principios y valores, por enseñarme que el trabajo duro siempre da frutos.*



Escuela Superior de Administración Pública
República de Colombia

Agradecimientos

A Dios, que siempre ha sido mi guía, a mis padres por su apoyo constante, a la Universidad y a los docentes, por permitirme desarrollarme como profesional y guiarme en este proceso académico y a todos aquellos que de una u otra forma contribuyeron para que pudiera alcanzar este logro



 Escuela Superior de Administración Pública	CARTA APROBACIÓN DEL INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO		
	Versión:02	Fecha: 10/03/2014	Página 1 de 1

Bucaramanga, 5 de junio de 2023

Señores:
FACULTAD DE PREGRADO Y/O COORDINACIÓN ACADÉMICA ESAP

REF: APROBACIÓN DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADO

Un saludo cordial y éxitos en sus labores.

Revisado el Informe Final de Trabajo de Grado denominado **Apoyo en la implementación del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de E.S.E Hospital San Rafael de Oiba – Santander, del estudiante Nelson Fernando Cortes Cortes**, se conceptúa que el documento presentado reúne las condiciones académicas de calidad en materia académica y administrativa y se aprueba para la estudiante, opte por el Título de Administradora Pública, con una nota final de 3.7

Cordialmente,



CLAUDIA YANETH GAMBOA ARDILA
NOMBRE DEL ASESOR ADMINISTRATIVO

CANDIDO POVEDA MEZA
NOMBRE DEL ASESOR ACADÉMICO



FIRMA DEL ASESOR ACADÉMICO



Tabla de Contenido

Introducción	7
2. Objetivos	8
2.1 General:	8
2.2 Específicos:	8
3. Resultados Esperados	9
4. Marco de Referencia	10
4.1 Antecedentes	10
4.2 Marco Teórico	13
4.4 Marco Geográfico	18
4.5 Marco Histórico	18
4.6 Marco Normativo	19
5. Metodología	20
I Parte	21
1.1. Conjunto de actividades desarrolladas en el marco apoyo a la implementación de Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	21
1.2. Entidad donde se realiza la práctica administrativa.	21
1.3 Análisis de la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	28
II Parte	30
PARTE III	32
Análisis de la situación actual de la ESE Hospital San Rafael de Oiba, al Momento de Culminar la Práctica Administrativa	34
6. Recomendaciones	35
7. Conclusiones	36
8. Referencias	37
Anexos	39



Ilustraciones

Ilustración 1: Niveles de Estrés en Trabajadores de la Salud	12
Ilustración 2: Organigrama ESE Hospital San Rafael de Oiba	14
Ilustración 3: Mapa de Procesos de la ESE Hospital San Rafael de Oiba	16

Tablas

Tabla 1 Normatividad vigente	19
Tabla 2 Diseño de metodología	20

Imágenes

Imagen 1: Acta de conformación del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST 2016.....	24
Imagen 2; Acta de convocatoria para elegir representante al comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo - COPASST.....	25
Imagen 3: Acta de Constitución del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST año 2020.....	26
Imagen 4: Inscripción al curso de SG-.SST de 50 horas	27



Introducción

Dentro de las instituciones estatales o privadas, para fortalecer y comprender la administración pública y sus mecanismos de operación y gestión, para comprender la evolución de los niveles de la administración pública y para articular los beneficios tanto para el público como para los funcionarios públicos que prestan sus servicios, debe practicarse y discutirse en estas organizaciones. En este sentido, la práctica gerencial es una realidad de diseño integrado conectado a saberes teóricamente reconocidos en comunidades y universidades.

Para realizar todas las actividades relacionadas con las entidades del Estado con profesionalismo y buena práctica administrativa, es importante tener en cuenta que las disposiciones establecidas en las normas legales para el la importancia surge de la debida aplicación del bienestar de los funcionarios que desarrollan el trabajo de las entidades en cada dependencia deben cumplirse, entre las cuales el Reglamento General de Seguridad y Salud en el Trabajo, adquiere importancia para la tranquilidad mental y física tanto de la Gerencia como para los empleados y trabajadores en sus puestos de trabajo.

En la constitución política de Colombia, la salud es considerada un derecho fundamental y como tal está protegida por el Estado, y la ley estatutaria en este tema la consagra como derecho fundamental autónomo, garantiza su prestación, la regula y establece mecanismos para su protección.

Las unidades hospitalarias están obligadas a prestar servicios médicos de acuerdo a su complejidad, asegurando así la protección de la salud y la protección de la vida.

Por lo tanto, la implementación de un adecuado sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo asegura la eficiencia y eficacia administrativa, desde el bienestar hasta la protección de las necesidades de los funcionarios en materia de prevención de enfermedades profesionales, etc.

Desde este trabajo se propone lograr a través del apoyo administrativo sentar las bases para la implementación de un sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, acorde a las necesidades de la entidad y sus funcionarios, para garantizar la adecuada protección laboral a los funcionarios que prestan sus servicios en la entidad y así proteger sus derechos.



2. Objetivos

2.1 General:

Apoyar el proceso para la implementación de los elementos para la estructura, la planificación e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, para la E.S.E. Hospital San Rafael de Oiba - Santander.

2.2 Específicos:

2.2.1 Consultar las normas que, en seguridad y salud en el trabajo, son aplicables a la entidad, para facilitar el control de los factores de riesgo y prevenir la aparición de Accidentes y Enfermedades de origen laboral.

2.2.2 Establecer los avances en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

2.2.3 Apoyar actualización, modificación y adecuación la elaboración de los documentos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.



3. Resultados Esperados

3.1 Recopilación efectiva de las normas concernientes a la Seguridad y Salud en el trabajo aplicables en la ESE Hospital San Rafael de Oiba para tener los elementos necesarios de consulta referentes al tema

3.2 Fortalecer los conocimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo para apoyar los procesos de la entidad.

3.3 Apoyar a la Administración en la elaboración y/o adaptación de los documentos requeridos para la implementación de los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo.

3.4 Entregar la información recolectada y los documentos elaborados como apoyo al proceso de implementación de la Seguridad y Salud en el trabajo de la entidad.



4. Marco de Referencia

4.1 Antecedentes

Las condiciones de los médicos y trabajadores de la salud a nivel mundial es considerada de alto riesgo ya que los médicos se encuentran mucho más expuesto a riesgos latentes de contagio, la OMS afirma que alrededor de 54% de las personas que trabajan en salud están tiene tuberculosis en países de ingresos bajos y medianos, de esta forma también están expuestos a otros riesgos que van desde enfermedades por cansancio o depresión especialmente desde la pandemia del coronavirus (COVID – 19) , donde los casos aumentaron al igual que los trastornos del sueño como el insomnio.

De manera similar, la OMS informó que solo 26 de los 195 Estados miembros han desarrollado herramientas regulatorias y programas nacionales para proteger la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores de la salud (OMS, 2022).

Los médicos, enfermeras y todos los trabajadores de la salud son personas que luchan día a día por mejorar la calidad de vida de las personas con diferentes patologías y condiciones, convirtiéndose en la columna vertebral según la clasificación CIUO-8¹. Por lo tanto, los profesionales de la salud también deben beneficiarse de un entorno de trabajo seguro con condiciones de trabajo seguras y saludables que les permitan cuidar de su propia salud. Se cree que los planes de salud y seguridad para el sector de la salud reducen el costo de las lesiones laborales y minimizan el daño a los pacientes, tienen un impacto positivo en la resiliencia de los trabajadores de la salud ante epidemias y emergencias de salud pública y mejoran la atención al paciente.

Con la Resolución número WHA74.14, la OMS hizo un llamado a la protección del bienestar de los trabajadores de la salud y llamó a los Estados miembros a invertir en este sector y tomar las medidas necesarias para proteger la salud y la atención de los trabajadores de la salud en todos los niveles.

De igual manera, se dio a conocer el Plan de Acción Mundial para la Seguridad del Paciente 2021-2030, adoptado en la 74 Asamblea Mundial de la Salud, que priorizó acciones para proteger a los trabajadores de la salud en la seguridad de los pacientes.

¹ Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones



“Se ha demostrado que la falta de gestión de salud y seguridad ocupacional induce a errores, que pueden ser susceptibles de demandas legales por negligencia o incompetencia, tanto de los servicios de salud como de los trabajadores” (OPS, 2005), esta situación en cuanto a la necesidad de la protección en la seguridad y salud en el trabajo del personal de sector salud no es nuevo y lo realmente importante es atender esta situación lo más pronto posible diseñando planes efectivos y pensados para el bienestar de los trabajadores y sus pacientes.

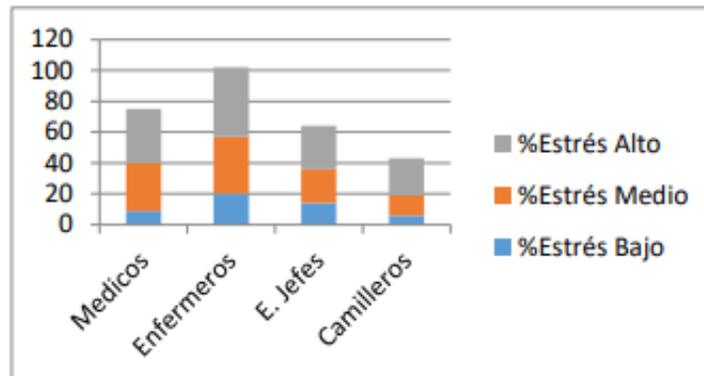
Los profesionales de la salud en los que se ha reportado mayor número de casos por accidentes ocurridos en su lugar de trabajo han sido las enfermeras, ya que estas se encuentran mucho más expuestas a riesgos químicos, biológicos, ergonómicos, psicosocial, y a raíz de estos riesgos, se pueden mencionar accidentes por pinchazos de agujas, cortes con bisturí, caídas, irritación por contacto con materiales químicos; y pueden provocar accidentes de trabajo y enfermedades laborales diversas, dependiendo del tipo de tareas que desempeñan y puesto del trabajo que ocupan. (Cavadía, Rosa, & Beatriz, 2012), esta situación demostrar lo importante que es en el sector salud tener las herramientas adecuadas para salvaguardar la seguridad del personal de salud y de paso de los pacientes.

En Colombia han surgido avances importantes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, las ARL son los principales asesores en esta materia además de ser la aseguradora en este tema, son las entidades encargadas de apoyar a las empresas en la implementación y aplicación de la norma, con el fin de disminuir las enfermedades laborales y los accidentes, de igual manera se encargan de capacitar a los encargados de la seguridad y salud en el trabajo así como a los asegurados para que tengan conocimiento acertado de lo que es la seguridad y salud en el trabajo.

En el análisis del sector salud acerca de la seguridad y salud en el trabajo, Cavadía y otros, nos muestran como en el ambiente de los hospitales las enfermeras son las más expuestas como se demostró en España donde 78% del personal femenino del área de enfermería presenta más accidentes, siendo esto una muestra de la importancia que es tener el SG-SST en una institución hospitalaria, estos factores ya mencionados se acrecientan cuando hay atención domiciliaria, aún más si la persona debe realizar trabajos con agujas, objetos de vidrio entre otros y pacientes, otro riesgo que se presenta es la afectación psicosocial, donde se habla que esta es más recurrente en las horas de comer, las visitas y transferencia de pacientes, estas agresiones pueden ser por los pacientes o incluso los familiares, generando altos niveles de estrés.



Ilustración 1: Niveles de Estrés en Trabajadores de la Salud



Fuente 1: encuesta de niveles de estrés del personal de salud (TRABAJO & SOCIAL, 2014)

En la actualidad las instituciones Nacionales e Internaciones han reconocido la importancia de la prevención de los riesgos laborales, fortaleciendo los programas que tiene como eje la Salud Ocupacional (TRABAJO & SOCIAL, 2014).

En argentina encontramos los aportes de Julio C Neffa, quien ha identificado dos enfoques para el estudio de la SST, uno denominado *tradicional*, ligado a las condiciones objetivas que rodean el proceso de trabajo, enfocando los problemas de higiene seguridad y medicina del trabajo, de la misma forma propone acciones reparadora o indemnizadoras de los daños relacionados con el trabajo. El segundo enfoque llamado *renovador*, revaloriza las dimensiones subjetivas de las condiciones de trabajo sin dejar de lado las condiciones objetivas. (TRABAJO & SOCIAL, 2014)

En Colombia se ha venido implementando en cada empresa pública y privada los Planes anuales de seguridad y salud en el trabajo, como herramientas de mejora, ya que al realizarse cada año se pueden corregir errores del año anterior y mejorar cada vez la protección del trabajador, los hospitales no son ajenos a esta política y es por ello que es importante realizar este tipo de acciones para mejorar el SG-SST, los hospitales representan en gran medida una fuente de riesgos laborales que deben ser atendidos con la mayor celeridad posible

En la ESE Hospital San Rafael de Oiba Santander como en cualquier otra entidad de salud se cuenta con recurso humano de los niveles Directivo, Asesor, Técnico y Asistencial está expuesto a riesgos propios de las actividades diarias, pero no existen antecedentes de la implementación de



un plan de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Se han dado los inicios para implementar el COPASST, pero tiene más de dos años la última actualización, de igual manera existe parte de la señalización de riesgo, y se guardan algunos protocolos de seguridad, pero no existe documentación clara frente a la implementación de un SG-SST que conozcan todos los empleados y que les permita saber cómo actuar frente a las situaciones de riesgo

La ESE Hospital San Rafael de Oiba, es una entidad del orden territorial y por ende debe cumplir con las normas que se dictan a nivel Nacional y por eso tiene la responsabilidad de dar cumplimiento a la normatividad referente a la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

Ley No. 1562 del 11 de julio de 2012 “*Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*”, El Decreto 1072 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*” son disposiciones que reglamenta las acciones de las entidades frente a la protección del trabajador, exigiendo de igual manera el cumplimiento por parte de los trabajadores.

Es importante establecer los protocolos adaptándolos a la entidad para el cumplimiento de la normatividad y garantizar la seguridad de los funcionarios y usuarios de la entidad, asegurando adecuados protocolos de protección de acuerdo al riesgo según el cargo.

4.2 Marco Teórico

El Municipio de Oiba cuenta con la ESE Hospital San Rafael, que es una Empresa Social del Estado prestadora de los servicios de salud del municipio de Oiba, del primer nivel de complejidad, para la población del municipio tanto en el casco urbano como rural; que presta servicios de Consulta externa, promoción y prevención, vacunación, farmacia, odontología y urgencias de baja complejidad. Se encuentra descentralizada bajo la responsabilidad del Municipio desde el año 2000, cuando le fue entregada. Es la entidad responsable de la atención primaria de la población y actualmente cuenta con un edificio de 4 pisos entregado a la institución en el año 2017.

Tiene como Misión ser la Institución prestadora de Servicios de Salud que satisface la demanda del primer nivel de atención en el área municipal y de transeúntes en el sector, y se enfoca en la prestación de servicios de salud humanizados e integrados a los atributos del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud; apoyándose principalmente en su Talento Humano

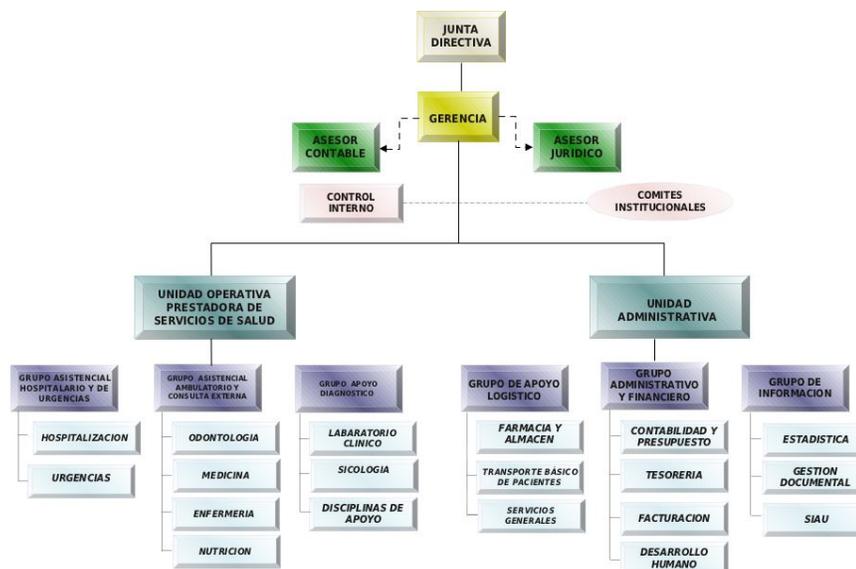


competente e igualmente dispone del equipamiento e infraestructura Hospitalaria requerida para la prestación de los servicios del primer nivel de atención. Su visión contempla a que al 2024 será la Institución Prestadora de Servicios de Salud, tendrá niveles de calidad en la atención, rentabilidad social y equilibrio financiero.

La institución cuenta con personal capacitado para cada una de las dependencias que prestan los servicios clínicos y administrativos, los cuales se encuentran vinculados en las siguientes categorías

El Gerente, el jefe de control interno están por periodos fijos de cuatro años a discreción del ordenador del gasto (Alcalde Municipal), El cargo de Administrador es de Libre Nombramiento y Remoción, igualmente el personal de clínica está vinculado directamente en cargos de carrera y provisionalidad en un total de 8 personas, por contrato laboral, prestación de servicios o a través de sindicato laboral en un total de 22 personas distribuidos en nivel profesional, técnico, asistencial para apoyar las labores administrativas y operativas y por contrato de prestación de servicios profesionales se encuentran vinculados 5 personas, este personal se encuentra distribuido de acuerdo al siguiente Organigrama.

Ilustración 2: Organigrama ESE Hospital San Rafael de Oiba



Fuente 2: Organigrama obtenido de Página web de la ESE Hospital San Rafael de



Desde su fundación hace 60 años, el hospital ha sido el único establecimiento de salud pública del municipio. Y ha hecho su trabajo de acuerdo con las pautas que se han marcado para la salud del país durante muchos años. El antiguo sistema nacional de salud, construido en las décadas de 1970 y 1990, se ha consolidado en la región en el proceso de su desarrollo, acumulando logros y experiencias muy positivas en diversos elementos. Sin embargo, su estructura tuvo que ser ajustada ya que excedió su capacidad financiera para sostenerse de acuerdo a los requerimientos del nuevo sistema que rige la salud y la seguridad social del país. Sobreestimó los recursos humanos y adoptó un modelo altamente rentable que iba de la mano con la cultura organizacional dominante del sistema anterior. Prestar algunos servicios que no son proporcionados a su nivel de complejidad. La atención más individualizada se brinda sin considerar el núcleo familiar, es costosa, ineficiente, tiene baja cobertura, carece de control social y carece de lineamientos claros de gestión y gobernanza.

La entidad se ha planteado como principales objetivos: “Prestar servicios de salud entendidos como un servicio público a cargo del Estado como integrante del Sistema General de Seguridad Social. En consecuencia, el desarrollo de este objeto adelantará acciones de promoción de la Salud, Prevención, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad, acordes con su nivel de complejidad; Consolidar la oferta de servicios de baja complejidad con innovación, calidad y diversificación del portafolio de servicios del Hospital San Rafael de Oiba; Reforzar el Programa de Auditoria para el Mejoramiento de la Calidad, permitiendo a la institución la competitividad con estándares certificados”. (ESE HOSPITAL, 2023)

El Hospital San Rafael se encuentra ubicado en la Carrera 7 No. 12 -83 Oiba Santander

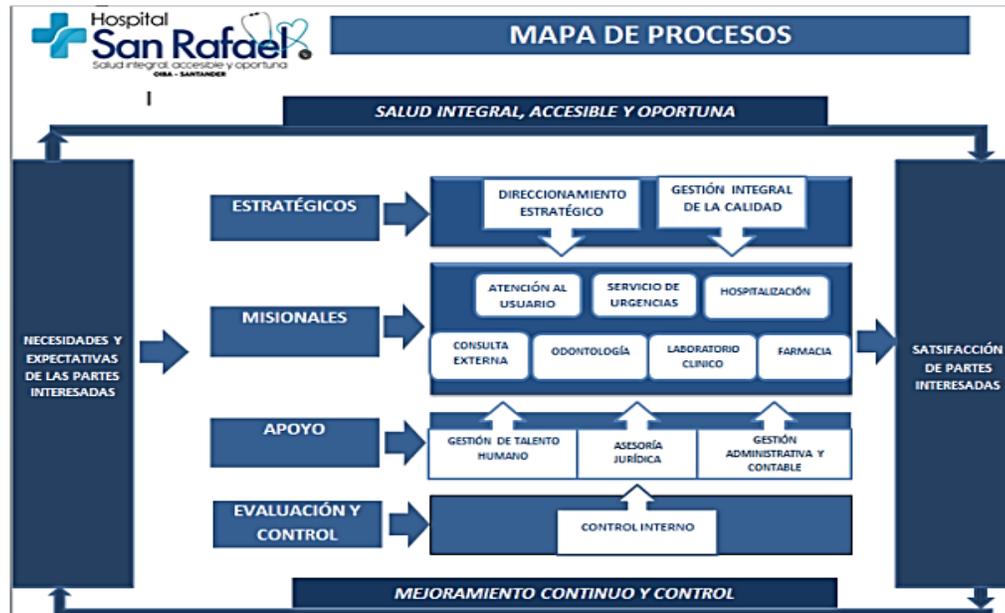
Consta de un edificio de 4 pisos divididos en área de Urgencias, Administrativa, Asistencial, farmacia, Laboratorio, Hospitalización, sala de parto.

Presenta los procesos que desarrolla en un mapa donde se establece que los como estratégicos direccionamiento Estratégico y la gestión integral de la calidad; misionales es decir la razón de ser la entidad, atención al usuario, servicio de urgencias, hospitalización, consulta externa, odontología, laboratorio clínico y farmacia; entre los procesos de evaluación y control se



establece el control interno. Los anteriores procesos cuentan con el apoyo de la gestión del talento humano, asesoría jurídica y gestión administrativa y contable. (Ver ilustración 1)

Ilustración 3: Mapa de Procesos de la ESE Hospital San Rafael de Oiba



Fuente 3: Mapa de procesos de la ESE Hospital San Rafael de Oiba Tomado del MIPG de la entidad. www.eshospitalsanrafael-oiba-santander.gov.co

4.3 Marco Conceptual:

En esta sección se tendrán en cuenta los conceptos de

Acto o Comportamiento inseguro: Estos se refieren a todas las acciones y decisiones humanas que afectan a los trabajadores, la producción, el medio ambiente y otras personas y que pueden conducir a situaciones y accidentes peligrosos. El comportamiento inseguro incluye no informar o tomar medidas para corregir las condiciones inseguras. (ARL SURA, s.f.)

Accidente de trabajo: De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, Una lesión ocupacional se define como “un evento repentino que ocurre como resultado de o durante el trabajo



y conduce a una lesión física, discapacidad funcional o mental, incapacidad o muerte de un empleado”.

Adicional, según la Ley 1562 de 2012, se consideran accidentes de trabajo aquellos que se produzcan:

Cuando un empleador organiza el transporte, traslada a un empleado o contratista de su lugar de residencia a su lugar de trabajo, o viceversa, o cuando el trabajador se traslada por sí solo.

En el desempeño de funciones sindicales, aunque el trabajador se encuentre en excedencia sindical, se limita a los casos en que ocurra un accidente de acuerdo con las funciones.

Realizar actividades de ocio, deportivas o culturales por cuenta o por cuenta de un empleador o empresa cliente cuando el trabajador de la empresa de trabajo temporal esté adscrito.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante el cumplimiento de órdenes del empleador, o contratante durante la realización de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Bolívar, Seguros, 2023)

Condición insegura: son los ambientes inseguros, son los medios, equipos de trabajo, utensilios y herramientas que no están en condiciones de ser usados y de cumplir el trabajo para el cual fueron diseñados o creados y que ponen en riesgo de sufrir un accidente a la o las personas que los ocupan. (ATCAL & S.A.S, 2023)

Enfermedad laboral: Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional. (ARL SURA, s.f.)

Incidente de Trabajo: Estos son sucesos inusuales que ocurren en el trabajo con riesgos potenciales de lesiones y daños a la propiedad. Si existe una alta probabilidad de lesión en este tipo de accidente, se debe investigar la situación insegura o se debe intervenir el comportamiento inseguro.

Peligro: Es cualquier causa o circunstancia que pueda causar un daño en forma de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al ambiente de trabajo o una combinación de ambos.

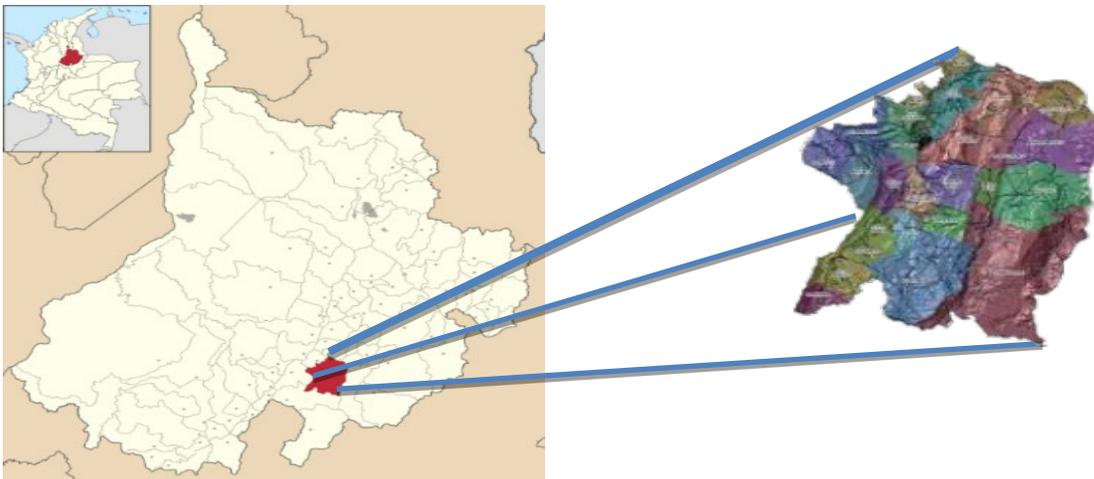
Los demás conceptos relacionados con el tema objeto de esta práctica administrativa pueden consultarse en el (Anexo 7). Definiciones Decreto 1443 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015.



4.4 Marco Geográfico

La ESE Hospital San Rafael de Oiba es una Empresa Social de Estado, de carácter Municipal, entregado desde el año 2000 a la Administración del Municipio, es autónomo en la administración de los recursos y de su funcionamiento, posee una junta directiva presidida por el alcalde Municipal, quien es quien nombra al Gerente, y es ante la junta que presenta los informes y resultados de gestión. El gerente es nombrado por un periodo fijo de 4 años con posibilidad de reelección.

Grafica 1: Localización geográfica del Municipio de Oiba



Fuente 4: ubicación geográfica del municipio de Oiba en Santander Tomado del Plan de desarrollo del Municipio de Oiba 2020-2023

4.5 Marco Histórico

El asentamiento de Oiba fue descubierto en 1540 por la hueste del capitán Martín Galeano, que viajaba por las provincias de los indios Guanes. Este nombre propio se ha convertido ahora en un topónimo de un municipio que presenta ruinas excavadas de origen Guane

En 1623, los caciques de la región reunidos en el pueblo de Pozaque acordaron con el sacerdote Juan de Cuadros Rangel tener su propia capilla devocional donada por los blancos de la zona. Estos blancos pidieron al arzobispo la parroquia de Pozaque. Fuese designada con el nombre de "Oiba".

Dos años después, el asentador general del arzobispo aprobó la creación de la parroquia, y exhortó al feligresado para edificar un nuevo templo, a sostener las tres congregaciones en las



cuales aportaría lo mismo el blanco que el indio y a celebrar la fiesta del Arcángel San Miguel que ya era venerada.

En las organizaciones republicanas, Oiba era considerada una parroquia del estado de Socorro en el estado del mismo nombre. Sin embargo, en 1835 se crea la provincia de Oiba, dando a la diócesis del mismo nombre el título de Villa de Oiba y nombrando al jefe político de la provincia, Don Pío Arenas. Finalmente, en 1887, bajo las nuevas normas de la provincia de Santander, se le otorga mediante decreto el título de municipio, emitido por el Gobernador Peña Solano. Desde entonces, desde esa época a pertenecido a la provincia del Socorro y que desde este siglo es conocida como la provincia comunera (Municipio de Oiba, 2023)

4.6 Marco Normativo

En el presente estudio, tiene como objetivo la planeación e implementación del Sistema Gestión en Seguridad y Salud en Trabajo en la ESE Hospital San Rafael del municipio de Oiba – Santander; por ende, además de las normas internas, se tienen en cuenta las normas constitucionales, las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, entre las cuales tenemos:

Tabla 1 Normatividad vigente

NOMBRE	AÑO PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Constitución Política	1991	“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”
Decreto 1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Principalmente los Artículos 1.2.3.1, 2.2.1.5.9, 2.2.1.6.5.6, 2.2.1.6.6.6 y 2.2.4.1.3. Estos artículos tratan de: la conformación de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo, las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, la coordinación en actividades de promoción y prevención, las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales y la contratación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas, respectivamente.



NOMBRE	AÑO PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Resolución 0312	2019	Estándares mínimos del SG-SST
Resolución 3032	2022	Se expide la guía para la identificación de actividades de alto riesgo, definidas en el decreto 2090 de 2003
Resolución 3050	2022	Adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Resolución 3077	2022	Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031
Resolución 2764	2022	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

5. Metodología

El trabajo ha abordado las siguientes etapas:

- ✓ Enfoque- Documental
- ✓ Aplicaciones de estudio del caso

Fuentes primarias: Área Administrativa de la ESE Hospital San Rafael

Fuentes secundarias: Normatividad en Seguridad y Salud en el trabajo

Diseño de Metodología

Tabla 2 Diseño de metodología

Objetivos	Actividades
Indagar las normas en seguridad y salud en el trabajo, aplicables a la empresa, para facilitar el control de los factores de riesgo y prevenir la aparición de Accidentes y Enfermedades de origen laboral.	Analizar las normas en Seguridad y Salud en el trabajo para apoyar la realización del plan de Seguridad y Salud en el trabajo acorde a las necesidades de la ESE Hospital San Rafael de Oiba



Elaborar el diagnóstico de los riesgos laborales que se pueden presentar en la ESE Hospital San Rafael de Oiba, para elaborar los documentos necesarios para la implementación adecuada del plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Revisar las medidas de seguridad aplicables al edificio y al personal para determinar el mejor plan de Seguridad y salud en el trabajo.
Apoyar la elaboración de los documentos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Elaborar los documentos que apoyen el proceso de elaboración del plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

I Parte

1.1. Conjunto de actividades desarrolladas en el marco apoyo a la implementación de Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

1.2. Entidad donde se realiza la práctica administrativa.

La entidad donde se realiza la práctica administrativa es la E.S.E Hospital San Rafael de Oiba, IPS² de primer Nivel de Complejidad, la cual se encuentra ubicada en la carrera 7 No. 12-83, donde presta atención en consulta general, promoción y prevención, vacunación, odontología, y urgencias, atención de partos y hospitalización, es una entidad Administrada por un Gerente, el cual es Nombrado por el Alcalde Municipal y cuenta con una junta directiva, ante quien el Gerente rinde los informes de su gestión.

El Hospital se encuentra a cargo del Municipio desde el año 2000 cuando se produjo la descentralización del Departamento.

Y es para el año 2017, que se hace entrega al hospital de una nueva infraestructura para su funcionamiento.

² IPS: Institución Prestadora de Servicios de Salud



Semana del (13 al 17 de febrero)

Se inicia el proceso de práctica administrativa como opción de grado, en la Empresa Social del Estado - Hospital San Rafael de Oiba, una vez realizado los trámites correspondientes y haber admitido por la representante legal de la ESE, Doctora Marisol Mora Cadena.

Igualmente, en comunicación con la Doctora Claudia Yaneth Gamboa Ardila, quien es la persona encargada de asesorar y acompañar el proceso de práctica administrativa se acuerda que la temática a apoyar es la “Implementación del Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo”.

El paso siguiente es elaborar el plan de trabajo a realizarse en la institución; para presentarlo a la Doctora Claudia.

Por último, en esta semana se inicia, con indagar las generalidades de plan general de gestión de seguridad en el trabajo para terminar de elaborar el plan de trabajo para desarrollar.

Semana del (20 al 24 de febrero)

En esta semana, se continúa con la elaboración de la propuesta del plan de trabajo para desarrollar la práctica; por lo tanto, se investiga la información pertinente relacionada el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la búsqueda en sitios web de Google académico y otros.

Teniendo en cuenta la información que se va recolectando se estructura la presentación del plan de trabajo:

Como el tema objeto de la presente práctica es de obligatorio cumplimiento en todas las organizaciones y entidades sean públicas o privadas, se requiere consultar experiencias o estudios previos relacionados con el tema planteado que se han hecho en otros territorios, por ejemplo: en municipios cercanos a Oiba, en el mismo departamento de Santander, en otros departamentos del país y en otros países; para construir el marco de referencia de los antecedentes sobre el plan de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la ESE del municipio de Oiba.

Así mismo, se elabora la introducción donde se destaca la importancia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la Entidad Pública,



en procuras de garantizar el derecho a la protección de la salud de cada uno de los funcionarios que laboran en la misma.

Se plantean los objetivos, donde se analizan los aspectos de estudio sobre la SST en el hospital y se proyectan los resultados que se esperan obtener para dar cumplimiento con la implementación del mismo.

Se indaga y se elabora el marco teórico, donde se hace claridad en detalle de la ubicación exacta del hospital, su estructura organizacional, la misión y su visión como entidad garante de la protección de la salud y la vida.

Semana del (27, 28 de Feb. al 03 de marzo)

Para la fecha en mención, se continúa elaborando los demás ítems relacionados con la estructura del plan de trabajo.

De igual forma en este apartado, se elabora el marco conceptual teniendo en cuenta un conjunto de conceptos y definiciones relevantes que sirven para fundamentar y conocer un poco más sobre todo lo relacionado a la SST.

También se aborda el marco geográfico, donde se hace una caracterización de la ubicación, localización, descubrimiento y/o fundación del municipio, su división político Administrativa entre otros aspectos relevantes del municipio de Oiba; así como a su vez, se indaga el marco histórico del mismo.

En lo relacionado con el marco normativo se seleccionaron las leyes y/o normatividad que se fundamenta y aplica; para apoyar la implementación del SG – SST, en la ESE de Oiba.

Seguidamente, se realiza el diseño metodológico; en él se muestra en forma organizada y precisa cómo será alcanzado cada uno de los objetivos específicos propuestos para llevar a cabo la implementación del SG - SST, en el hospital de Oiba.

Y, por último, se elabora el cronograma del plan de trabajo, para trazar una hoja de ruta de las actividades semanales que se pretenden realizar y entregar en la práctica



Semana del (06 al 10 de marzo)

Se adelantó la recolección de la información de documentos, a través de fuentes de material impreso y digital existente en la ESE Hospital San Rafael de Oiba, sobre todo lo relacionado a la SST.

Se realizó la revisión del manual de funciones y competencias laborales de la ESE, esto con el fin de conocer más sobre la descripción de los cargos que participan con el desarrollo de actividades, funciones y competencias que deben desarrollar en el hospital.

En esta revisión se estableció la planta de personal con que cuenta la entidad actualmente: doce (12) funcionarios de planta, dos (2) integradas a la parte administrativa, doce (12) de nivel asistencial y doce (12) por contrato.

Por otra parte, se constató que la ESE no tiene implementado el proceso relacionado con la SST; la información relacionada con este tema es una carpeta del COPASST que contiene un acta del 11 de marzo de 2016 en la cual se conformó el comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST. (Ver imagen 1); un acta del 9 de octubre de 2020 convocando para elegir representante al comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST. (Ver imagen 2)

Imagen 1: Acta de conformación del comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST 2016



Fuente 5: Carpeta COPASST, ESE Hospital San Rafael de Oiba



Imagen 2; Acta de convocatoria para elegir representante al comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo - COPASST

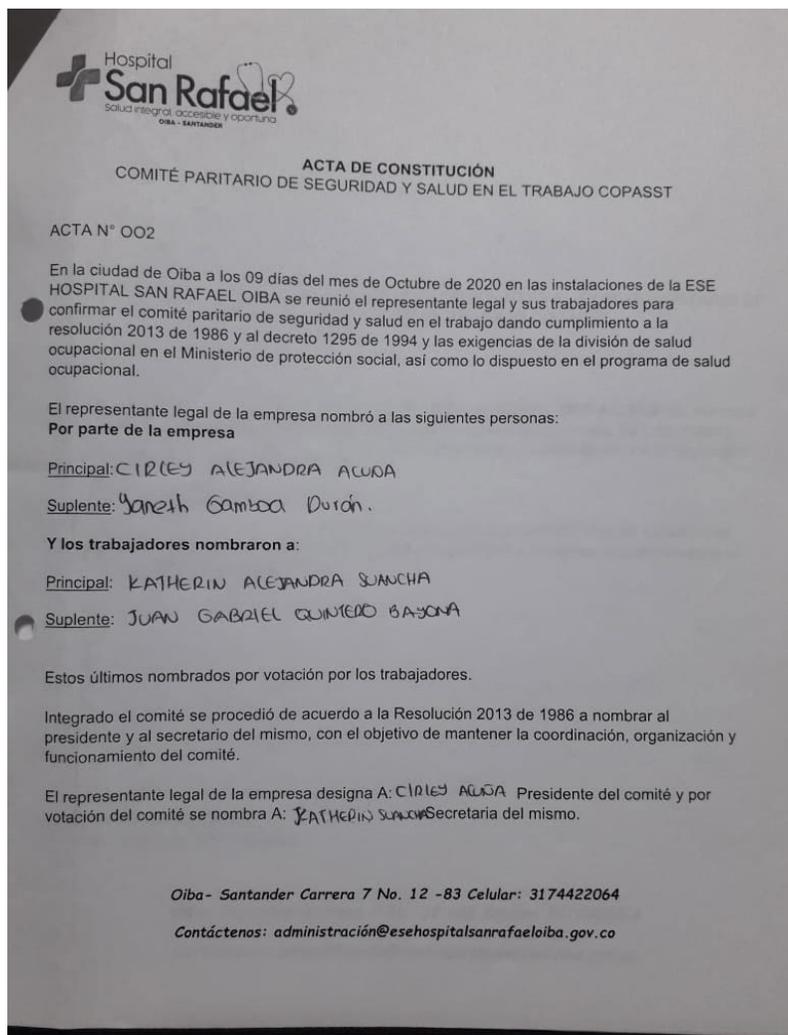


Fuente 6: Carpeta COPASST ESE Hospital San Rafael Oiba

El comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST, quedó conformado así: por parte de la ESE por Cirley Alejandra Acuña como principal y Yaneth Gamboa Durán como suplente y por parte de los trabajadores por Katherin Alejandra Suancha (Sic) y Juan Gabriel Quintero Bayona como principal y suplemente respectivamente. (Ver imagen 3)



Imagen 3: Acta de Constitución del comité paritario de seguridad y salud en





Semana del (13 al 17 de marzo)

Para esta semana se ejecutaron las siguientes actividades que se enuncian a continuación:

Revisión de la normatividad relacionada con la seguridad y salud en el trabajo; por ejemplo, se estudió la Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”; en especial el capítulo 6º, donde nos habla sobre las normas laborales especiales relacionadas con determinados trabajadores.

Se trabajó en el estudio de las normas correspondientes a la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Revisión de documental para adaptar los formatos de: acta de constitución del comité de convivencia laboral, acta de seguimiento, acta de escrutinio y votación, acta de constitución, así como el formato de los pasos a seguir para la conformación y renovación del comité paritario en el hospital de Oiba. (Ver Anexos 1, 2, 3, 4 y 5)

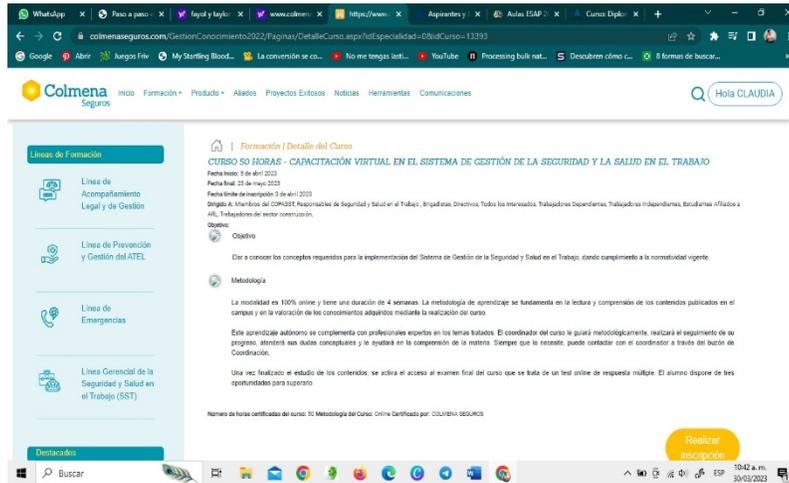
Semana del (20 al 24 de marzo)

Seguidamente para estos días en mención, se trabajó y apoyo en las siguientes tareas:

En dialogo con el Ingeniero Rubén Darío Osess de la ARL Colmena, se concretaron unos formatos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deben ser ajustados a las necesidades de la ESE de Oiba.

Apoyo a la Doctora Claudia Yaneth Ardila con la realización de la autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del Hospital de Oiba con la asesoría de Mónica Giseth Cortés Duran que presta servicios a la ARL Colmena. Del diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019, producto del cumplimiento de requisitos de la ESE y conforme a la tabla de valores, la calificación arroja un resultado del 92,75 %. (Ver Anexo 6).

Por recomendación de la asesora de la ARL Colmena, se realizó la inscripción al curso del SG-SST de 50 horas que lo dicta la ARL; el cual da inicio el día 10 de abril, de manera virtual y es totalmente de autoformación. (Ver imagen 4)



Fuente 8: Correo enviado por la ARL para iniciar curso de 50 horas en SG-SST

1.3 Análisis de la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La E.S.E Hospital San Rafael de Oiba, no cuenta con un SG-SST, debidamente establecido, solo cumple con algunas acciones mínimas que no garantizan la seguridad de propios y extraños como señalización de algunas zonas de riesgo y algunas normas de seguridad; en la actualidad no cuenta con un COPASST activo en la institución, ni con los comités correspondientes, no existe un registro anterior que nos permita conocer los protocolos que se han manejado o las capacitaciones que se han realizado en acciones de prevención de los riesgos, además, no existen actas de reunión de los comités conformados ni actualización de los mismos, así como tampoco se evidencia un archivo físico o digital de actividades de prevención de riesgos, se solicitó información sobre protocolos de seguridad y se constató que no existen protocolos, pero no están compilados como parte del plan de seguridad y salud en el trabajo; de la misma manera se ha podido observar que la entidad no cuenta con estrategias claras en cuanto a capacitación en protección de riesgos, ni se ha implementado una estrategia para el autocuidado, aunque por ser una Institución Prestadora de Servicios de Salud IPS, sus profesionales en esta área están entrenados para la prevención, pero como una estrategia desde un plan de seguridad en salud no existe.

También se evidencia que la persona que debe estar al frente de la implementación del plan esta sobrecargada laboralmente, lo que hace difícil un adecuado seguimiento e implementación del



mismo, razón por la cual se ha alargado por mucho tiempo este proceso, haciendo que la entidad no cumpla con los estándares mínimos de cumplimiento del PNSST.

Por este motivo se ha podido ver que se hace necesaria una implementación del SG-SST para cada una de las áreas del hospital en pro de garantizar la mejora en los protocolos en caso de presentarse situaciones que puedan poner en riesgo al personal, se procederá a realizar revisión de las hojas de vida del personal de la entidad con el fin de determinar las causas del ausentismo laboral y los motivos más frecuentes, así como la revisión de los exámenes periódicos medico laborales.



II Parte

Esta segunda parte comprende las semanas desde el 27 de marzo hasta el 26 de abril de 2019; donde se adelantan los diligenciamientos de los formatos suministrados por la ARL, para analizarlos, y adaptarlos a la entidad, de acuerdo a los lineamientos de la Administración del Hospital, la norma y la orientación de la profesional de la ARL

Semana del (27 al 31 de marzo)

Continuando con el plan de trabajo, para esta semana se adelantaron las siguientes actividades:

Participación en la programación para la renovación y elección del nuevo COPASST, se está pendiente fijar la fecha para realizar el proceso; determinación que es tomada por la Administradora del hospital.

De igual modo, para esta semana la ARL Colmena, suministro los modelos para la implementación del SG-SST. Modelos se están adaptando al formato de oficios (Word) con logo de la ESE Hospital San Rafael de Oiba. Modelos adaptados fueron: Las Definiciones del Decreto 1443 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015, (Ver Anexo 7); La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Ver Anexo 8); El Listado de estándares mínimos del Plan de Trabajo para la Implementación del SG-SST, (Ver Anexo 9) y Asignación y documentación de responsabilidades / Rendición de cuentas, (Ver Anexo 11).

Semana del (03 al 05 de abril)

Para la Semana Santa, de los anexos que fueron suministrados por la ARL, apoyé en la transcripción y adaptación a la plantilla de oficios de la ESE Hospital de Oiba; los siguientes anexos: Control de documentos, (Ver Anexo 25) y La Alineación estratégica de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Ver Anexo 13).



Semana del (10 al 14 de abril)

Con respecto a este periodo de tiempo se trabajó y apoyo en las siguientes acciones:

Solicitud a la administradora Doctora Claudia Yaneth Gamboa de los protocolos de riesgos de cada una de las dependencias de Consulta externa, laboratorio, vacunación, farmacia, odontología, urgencias, etc. Especialmente del área operativa, para determinar las capacitaciones necesarias para cada una de las dependencias, al respecto conviene decir que se (está en la espera de la entrega de los mismos).

Ahora bien, para esta semana se continua con el diligenciamiento de los formatos relacionados por la ARL; en esta ocasión, se avanzó con los anexos de: El listado de estándares mínimos contemplados en el decreto 1443 de 2014 compilado en el decreto 1072 de 2015, (Ver Anexo 9; El programa de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, (Ver Anexo 21) y el Programa de comunicación, participación y consulta, (Ver Anexo 23).

Semana del (17 al 21 de abril)

En esta semana se avanza con las actividades que se relacionan a continuación:

Al margen de seguir trabajando con el diligenciamiento de los documentos relacionados por la ARL Colmena, se desarrollaron los siguientes anexos, siguiendo instrucciones de la Doctora Claudia y la asesora de la ARL; tenemos pues: El Procedimiento de gestión del cambio, (Ver Anexo 27); El Manual del Sistema de Gestión en seguridad y salud en el Trabajo, (Ver Anexo 24) y la Lista de chequeo Gestión COPASST, (Ver Anexo 30).

Por otra parte, se solicita a la persona encargada del hospital de manejar el tema del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; la asesora Mayra Mercedes Alba García, para que nos suministre la información concerniente con el Autodiagnóstico de Talento Humano; esto con el fin de verificar lo relacionado al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, y poder articular el desarrollo del Plan de gestión con el MIPG.

La ARL, ha prestado un acompañamiento en el suministro de algunos formatos que se deben tener en cuenta para la elaboración del plan, los cuales deben ser adaptados a la entidad y



es en ese proceso donde se ha realizado el acompañamiento a la entidad, tratando de dejar la información lo más clara y accesible posible.

En cuanto a la información del autodiagnóstico, la encargada del MIPG, manifiesta que está a la espera de que el Hospital San Rafael realice la adopción e implementación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, para poder completar el autodiagnóstico.

PARTE III

Se termina el diligenciamiento de la mayoría de los formatos y se procede a la revisión por parte de la Administradora, la impresión y aprobación por parte de la Gerente como responsable de la implementación, para este momento se apoya con el diligenciamiento y adaptación de los formatos de acuerdo a las necesidades de la entidad

Semana del (24 al 28 de abril)

Continuando con las actividades de trabajo, para seguir implementando el SG- SST; para esta semana se transcribieron y adecuaron al formato de oficios de la ESE Hospital San Rafael de Oiba; los siguientes anexos: Informe de investigación de accidente o incidente. (Ver Anexo 28); Reporte de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, (Ver Anexo 10) y Plan Anual de Trabajo para la Implementación del SG-SST (Ver Anexo 31).

Semana del (02 al 05 de mayo)

Avanzando en el tiempo, se continua con el diligenciando y transcripción en la plantilla en Word de la ESE, los siguientes anexos relacionados a continuación: Plan de trabajo anual, (Ver Anexo 12); Ficha técnica de indicador, (Ver Anexo 14); Programa de auditoría, (Ver Anexo 15); Lista de verificación de auditoría, (Ver Anexo 16) y Formato acciones preventivas / correctivas, (Ver Anexo 17).

Semana del (08 al 12 de mayo)

De acuerdo con la planeación elaborada, se adaptaron los anexos de: Matriz de requisitos legales, (Ver Anexo 19); Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, (Ver Anexo 20); Matriz de capacitación Año 2023, (Ver Anexo 22);



Objetivos y metas SST, (Ver Anexo 26); Listado maestro documentos y registro, (Ver Anexo 29) y Plan de acción para la implementación del Sistema de Gestión SST, (Ver Anexo 18).

Semana del (15 al 19 de mayo)

Para esta jornada se continúa desarrollando en la ESE Hospital San Rafael de Oiba la siguiente tarea: la inspección de los formatos y/o anexos a tramitar que se necesitan con más utilidad para la implementación del SG-SST en el Hospital San Rafael de Oiba; por consiguiente, con la Administradora Claudia Yaneth y con la asesora de la ARL Colmena Mónica, se procedió a revisarlos y a su vez ajústalos de acuerdo a las orientaciones otorgadas por ellas.

Semana del (23 al 26 de mayo)

Por último, con el objetivo de culminar mi práctica en la ESE Hospital San Rafael de Oiba, y con el propósito de contribuir con la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en esta jornada se desarrolló las siguientes acciones:

Se procede a realizar la impresión y posterior firma por parte de la Gerente Marisol Mora Cadena Representante legal de la ESE Hospital de Oiba.

Del mismo modo, se entregan los resultados de la práctica administrativa entregando la información de todo el proceso en una carpeta tipo archivo, entregados a la Doctora Claudia Yaneth Gamboa Ardila - jefe de Oficina Administrativa y Financiera de la entidad.



Análisis de la situación actual de la ESE Hospital San Rafael de Oiba, al Momento de Culminar la Práctica Administrativa

La ESE Hospital San Rafael de Oiba, al ser una entidad prestadora de servicios de salud, está expuesta no solo a los riesgos que comúnmente se expone cualquier trabajador, (caídas, enfermedades propias del desempeño de sus labores, etc.) sino que además, diariamente tiene expuesta su integridad a enfermedades de tipo Biológico, que si bien no son inherentes propiamente a su trabajo, no le sean de ser una realidad, como se evidencio en la pandemia por COVID – 19, que nos enseñó que los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, son muy importante para salvaguardar la integridad y la vida de cada una de las personas que laboran en la entidad.

Partiendo de lo anterior, se pudo detectar que la ESE Hospital San Rafael se debe hacer un estudio más completo por cada una de las áreas de la entidad con el fin de determinar qué puntos son los más críticos y que acciones se deben tomar desde el área de trabajo, de igual manera se logró evidenciar que al tener poco personal disponible, se hace difícil por no decir que imposible llevar a cabo el cumplimiento de un plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, a lo anterior le debemos sumar que la persona que tiene tal responsabilidad, posee una sobrecarga laboral que hace mucho más difícil el cumplimiento del sistema.

Por otra parte, la edificación esta abalada por el ministerio de salud para prestar los servicios de primer nivel a la población del municipio, pero en temas de seguridad laboral aún tiene muchas falencias que en tiempo tan corto son muy difíciles de subsanar.

En el Anexo 4 se adjunta la carpeta con los formatos ya diligenciados, los cuales ya están listos y firmados por la Gerente.



6. Recomendaciones

Vincular un profesional experto por contrato de prestación de servicios o por vinculación directa con la entidad, para que se apropie de la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Elaborar un diagnóstico separado de cada una de las áreas para determinar los riesgos reales a los que está expuesto cada uno de los trabajadores.

Capacitar a los empleados en la importancia de la aplicación de los protocolos de seguridad, y de la necesidad de proteger y salvaguardar la salud y la vida desde el autocuidado.

Realizar un plan de reinducción en temas de seguridad, que les permita a los funcionarios mantener actualizados sus conocimientos en cada aspecto necesario de su cuidado.

Realizar la adecuada señalización de seguridad para que las personas sepan y conozcan las acciones necesarias, de acuerdo a las necesidades de cada dependencia.

Realizar un plan de acción a corto, mediano y largo plazo que ayude a la implementación y manejo de la seguridad laboral.



7. Conclusiones

La implementación de un Plan de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo hace que la prevención de los riesgos tome fuerza, pero como herramienta restrictiva.

Que un buen sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo puede mitigar en gran medida la posibilidad de la ocurrencia de situaciones de riesgo.

Que no contar con el personal que tenga los conocimientos necesarios para implementar una política de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, puede retrasar las acciones necesarias para evitar situaciones de complejidad.

Una entidad con un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que sabe gestionar en su personal, encuentra las oportunidades que se ajustan a sus necesidades y a la de sus trabajadores.

Mitigar el impacto de los accidentes laborales, logra que las entidades tengan unos funcionarios responsables con el autocuidado, y capacitados en lo que debe hacer cada uno, para el cumplimiento en cada una de sus funciones encomendadas.



8. Referencias

- 594, L. (14 de 07 de 2000). Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Recuperado el 18 de 02 de 2022
- ARL SURA. (s.f.). <https://www.arlsura.com>. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl#:~:text=Es%20todo%20suceso%20repentino%20que,una%20invalidez%20o%20la%20muerte.>
- ATCAL, & S.A.S, A. e. (2023). <https://www.implementandosgi.com>. Obtenido de <https://www.implementandosgi.com/procesos/actos-y-condiciones-inseguras/>
- Bolivar, Seguros. (27 de 03 de 2023). <https://www.segurosbolivar.com>. Obtenido de <https://www.segurosbolivar.com/blog/proteccion-arl/accidente-de-trabajo-que-es-y-que-no/>
- Cavadía, É., Rosa, H., & Beatriz, C. (2012). www.unisimon.edu.co. Recuperado el 18 de 03 de 2023, de <file:///C:/Users/PC1/Documents/NELSON%20CORTES/lperez,+An%C3%A1lisis+en+el+sector+salud+acerca+de+la+seguridad+y+salud+en+el+trabajo.pdf>
- Congreso de Colombia. (14 de 07 de 2000). www.archivogeneral.gov.co. Recuperado el 10 de 02 de 2022, de <https://normativa.archivogeneral.gov.co/ley-594-de-2000/>
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Corte Constitucional . Recuperado el 12 de 12 de 2021, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- ESE HOSPITAL, S. R. (2023). www.esehospitalsanrafael@oiba-santander.gov.co. Obtenido de <http://www.esehospitalsanrafael-oiba-santander.gov.co/entidad/nuestra-entidad>
- Hospital San Rafael de Oiba; ESE. (02 de 11 de 2020). www.esehospitalsanrafael@oiba-santander.gov.co. Recuperado el 18 de 03 de 2023, de www.esehospitalsanrafael@oiba-santander.gov.co: <http://www.esehospitalsanrafael-oiba-santander.gov.co/entidad/mision-y-vision>



Municipio de Oiba. (2023). *www.oibasantander.gov.co*. Recuperado el 18 de 02 de 2022, de

<https://oibasantander.micolombiadigital.gov.co/municipio/nuestro-municipio>

OMS, O. M. (7 de 11 de 2022). *www.oms.org*. Recuperado el 20 de 03 de 2023, de

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

OPS, O. P. (2005). *www.iris.paho.org*. Recuperado el 20 de 03 de 2023, de

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54538/9275325820_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TRABAJO, M. D., & SOCIAL, E. Y. (2014). *SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)*.

Argentina: Raquel Franco. Recuperado el 12 de 03 de 2023, de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf



Escuela Superior de Administración Pública
República de Colombia

Anexos

(ver archivo comprimido los anexos del 1 al 43)



Escuela Superior de Administración Pública
República de Colombia