

Desafíos que enfrenta el área de gestión del talento humano frente al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ESE Hospital Divino Salvador de Sopó

Tatiana Julieth Castillo Becerra

Luz Mery Leitón Cárdenas

Shirley Alexandra León López

Luz Angela Parra Cruz

Nelly Rubiela Pérez Torres

Asesor:

Tony Villalba

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Este proyecto va dedicado especialmente a Dios por darnos las fuerzas suficientes para culminar esta meta. A nuestros padres por todo su apoyo incondicional, a nuestros familiares y amigos que siempre estuvieron para nosotros con unas palabras de aliento y motivación para seguir adelante y hacer esto posible.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios porque con su sabiduría y entendimiento nos ha permitido culminar con éxito nuestra carrera profesional. Gracias a nuestros padres y familia por ser el principal apoyo y motivación en esta etapa de nuestras vidas, quienes con su paciencia, confianza, comprensión y esfuerzo nos han ayudado a cumplir este sueño.

Gracias a la UNAD por brindarnos la oportunidad de formarnos en tan prestigiosa institución educativa y a cada uno de los tutores que con su experiencia y conocimiento nos guiaron durante este proceso de aprendizaje y nos permitieron crecer tanto a nivel personal como profesional.

Este proyecto no hubiese sido posible sin el esfuerzo, compromiso, dedicación y habilidades de cada una de las integrantes del grupo, no solo logramos alcanzar cada uno de nuestros objetivos, sino que también nos llevamos un aprendizaje y experiencia valiosa. Finalmente, gracias a todas las personas que confiaron y nos apoyaron para desarrollar este proyecto y durante todo nuestro proceso de formación como profesionales, gracias.

Resumen

De acuerdo con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y la normativa establecida para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se tiene que esta debe ser implementada por todos los empleadores públicos y privados quienes deben asegurar el cumplimiento mínimo de las normas establecidas esto con el fin de prevenir riesgos laborales y salvaguardar la integridad de cada uno de los trabajadores a través de la identificación de situaciones peligrosas y llevando a cabo acciones de intervención.

Lo anterior con el fin de mejorar el ambiente laboral, el bienestar y calidad de vida de cada uno de los trabajadores, así como disminuir los índices de ausentismo por enfermedad laboral, índices de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y finalmente con el fin de aumentar la productividad.

Palabras clave: gestión, promoción, prevención, SG-SST, riesgos laborales.

Abstract

In accordance with the protection policies of Colombian workers and the regulations established for the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), this must be implemented by all public and private employers who must ensure the Minimum compliance with the established standards in order to prevent occupational risks and safeguard the integrity of each of the workers through the identification of dangerous situations and carrying out intervention actions.

The above to improve the work environment, the well-being and quality of life of each of the workers, as well as reduce the rates of absenteeism due to occupational illness, accident rates and mortality due to work accidents and finally with the purpose of increase productivity.

Keyword: management, promotion, prevention, SG-SST, occupational risks.

Tabla de contenido

Introducción	9
Planteamiento del problema.....	11
Justificación	13
Objetivos.....	16
Objetivo General.....	16
Objetivos específicos	16
Antecedentes del problema.....	17
Marco teórico	19
Marco legal	23
Metodología de investigación.....	26
Tipo de investigación.....	26
Diseño de la investigación	26
Población.....	26
Muestreo estratificado.....	27
Variables	27
Instrumento de investigación	27
Resultados	28
Conclusiones.....	41
Recomendaciones	43

Referencias..... 45

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Resultado entrevistas</i>	29
Tabla 2 <i>Actividades mejoramiento del ambiente laboral</i>	39

Introducción

El presente trabajo tiene como temática principal contribuir al mejoramiento del área de seguridad y salud en el trabajo de la ESE Hospital Divino Salvador de Sopo, con los conocimientos que hemos adquirido como profesionales de administración de empresas y de qué forma podemos aportar de manera significativa para que esta labor que ahora es indispensable en cada empresa pueda ser más segura y confiable para la organización.

La seguridad y la salud en el trabajo es un proceso fundamental en cualquier organización, pero adquiere una relevancia aún mayor en instituciones dedicadas a la atención de la salud, como es la ESE Hospital Divino Salvador de Sopo. En un entorno donde el bienestar y la vida de los pacientes dependen en gran medida de la calidad de los servicios prestados, es esencial que el personal de salud cuente con un entorno laboral seguro y saludable.

La característica principal de este proyecto es determinar qué tipo de herramientas se pueden utilizar para llevar a cabo la ejecución de la labor de SST, donde los resultados obtenidos sean positivos tanto para la empresa como para los colaboradores, adentrándonos en un análisis profundo para comprender los desafíos que enfrenta el área de talento humano de esta entidad en la implementación efectiva de políticas y procesos de seguridad y salud en el trabajo.

A través de este trabajo, buscamos identificar y examinar los obstáculos que pueden presentar en la consecución de un entorno laboral óptimo, y, lo que es aún más importante, proponer soluciones concretas y prácticas para superar estos desafíos.

El principal objetivo del trabajo es analizar cómo es la metodología utilizada en el hospital para el proceso de talento humano en conjunto con el área de seguridad y salud en el trabajo, las acciones que desarrollan para cuidar del talento humano y que este no adquiera

enfermedades profesionales a futuro o si se presentan apoyar para que no se siga desmejorando la salud del colaborador y a su vez para evitar que sucedan accidentes o incidentes laborales, por ello es tan importante este tema ya que esto influye en los objetivos de las organizaciones porque si apoyan a estas áreas los resultados serán buenos para todos, pero si sucede lo contrario los gastos en los cuales se deben incurrir serán importantes y perjudiciales para la organización.

Por último, la seguridad y salud en el trabajo no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tienen un impacto directo en la calidad de la atención médica brindada a los pacientes. Por lo tanto, abordar estos desafíos es una tarea crítica para garantizar que la ESE Hospital Divino Salvador de Sopo siga siendo un referente en la prestación de servicios de salud de alta calidad. A lo largo de este trabajo, exploraremos diversas estrategias y enfoques que permitan construir y mantener un entorno laboral seguro y saludable, en beneficio tanto de los trabajadores como de los pacientes atendidos en esta entidad.

Planteamiento del problema

La problemática identificada se encuentra directamente ligada a la accidentalidad y enfermedades laborales que aumentan cada día de manera considerable; pues según la Organización Internacional del Trabajo al año se producen un millón de muertos en el trabajo y ciento de millones son víctimas de accidentes en lugar de trabajo y se encuentran expuestos a sustancias peligrosas, esto por supuesto afecta tanto el bienestar de los empleados como la productividad y la eficiencia de la empresa.

Es por ello por lo que el área de Gestión de Talento Humano en este caso desempeña un papel fundamental en la gestión que ejerce para mitigar estas problemáticas pues se ha de recordar que el área de Gestión de Talento Humano vela por el bienestar de los trabajadores independientemente de los desafíos que existen en pro de alcanzar los objetivos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ahora bien, se ha de destacar que la reglamentación que rige y describe al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es la Resolución 1111 de 2017, donde además se encuentran regulados los estándares mínimos y que le aplican a cada organización, el entorno laboral moderno está en constante evolución debido a factores como avances tecnológicos, cambios en la dinámica laboral y una mayor conciencia sobre la importancia de la seguridad y la salud de los empleados. A medida que las empresas se esfuerzan por cumplir con regulaciones más estrictas y crear entornos laborales seguros, el área de Gestión de Talento Humano enfrenta desafíos únicos para asegurar que los trabajadores sean adecuadamente seleccionados, entrenados y apoyados.

Es necesario mencionar que, de acuerdo con Ojeda, R (2017), el SG-SST es una labor conjunta de estructuración de acciones entre el empleador y los colaboradores o trabajadores en la aplicación de medidas de seguridad que ayuden al mejoramiento de las condiciones y el

ambiente laboral, con la finalidad de mitigar o desaparecer los riesgos a los que se encuentren expuestos.

Con el contexto mencionado, nos permitimos abordar el tema de Seguridad y Salud en el trabajo en la ESE Hospital Divino Salvador de Sopo, empresa dedicada a la prestación de servicios de salud e intentar dar respuesta al cuestionamiento ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta el área de Gestión del Talento Humano en la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y cómo pueden superarse estos desafíos para garantizar un entorno laboral seguro y saludable?

Justificación

De acuerdo con la problemática planteada donde se fundamenta este trabajo, se trata un tema muy importante que es la accidentalidad y las enfermedades laborales, que según cifras del informe de siniestralidad laboral elaborado por el Concejo Colombiano de Seguridad (CCS), informa que se registraron 136.299 casos demostrando un aumento del 22.4% en comparación al año 2022, las cifras revelan que en los últimos tres meses han ocurrido en un promedio de 1.514 accidentes diarios de acuerdo con el Consejo Colombiano de Seguridad (2023), estos datos por supuesto enciende las alarmas y de ahí la importancia que toda organización independientemente de su actividad esté preparada para enfrentar esta problemática.

Es importante atender esta problemática y es por ello por lo que el departamento de Gestión Humana junto con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo deben estar en constante vigilancia para mitigar los casos, por ejemplo: una formalidad en afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales ayudará a identificar los peligros e intervenir en el riesgo a los que se exponen a los trabajadores.

Ahora bien, la investigación que está siendo realizada en la ESE Hospital Divino Salvador de Sopó con respecto a los desafíos que enfrenta el área de Gestión del Talento Humano en la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza con la finalidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable superando estos desafíos a través de la implementación de estrategias que promuevan un mejor bienestar.

Lo que se desea alcanzar realizando este tipo de evaluaciones, es implementar diferentes programas de bienestar, así como capacitaciones, seguimiento a cada caso en particular, entregar herramientas necesarias para que la labor sea ejecutada de forma correcta, realizar un seguimiento al detalle para establecer como los colaboradores, los pacientes y la misma

organización se está viendo afectada por este tipo de situaciones, además es importante mencionar que el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo), es el encargado de controlar, enseñar, vigilar y promover el cumplimiento del reglamento de seguridad y salud en el trabajo de cada uno de los empleadores y trabajadores, así como analizar las causas de los accidentes y buscar la forma de prevenir que ocurran con mayor frecuencia o en su totalidad. Este comité está conformado por la misma cantidad de representantes, tanto de trabajadores como de empleadores, para que así mismo sea equitativo en el momento de tomar decisiones acerca de los hechos que se presenten en la empresa.

Al realizar la corrección de varios mecanismos que ya están institucionalizados en el hospital, se puede conseguir que los accidentes y el ausentismo disminuya, que los ingresos de la organización aumenten, la calidad de vida de los colaboradores, pacientes, personal externo y demás pueden mejorar de forma positiva, todo esto es posible siempre y cuando el empleador y trabajador tengan conocimiento acerca de las normas que se deben cumplir con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, puesto que es significativo conocer a fondo cada una de ellas, para que así mismo se logre mitigar los accidentes y enfermedades laborales.

Por otra parte, se desea crear conciencia en la alta gerencia con respecto a que el área de Gestión Humana y SST son parte fundamental en la organización, debido a que son los encargados de velar por la salud de cualquier persona que haga parte de la organización y que al realizar una labor adecuada desde el inicio los resultados son de mejora y menor el desgaste para la alta gerencia ya sea en costos, ausencias, entre otros factores.

Finalmente, con el estudio también se busca destacar la labor tan importante que realiza el departamento de Gestión del Talento Humano y el SG-SST ya que su gestión contribuye a los resultados de la organización y beneficia a cada uno de los colaboradores incluyendo a sus

familias es por ello por lo que con la investigación se espera eliminar o mitigar las problemáticas que se están presentando en el hospital.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los principales desafíos que enfrenta el área de gestión del talento humano en la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y como estos pueden ser superados.

Objetivos Específicos

Identificar qué metodología utiliza la ESE Hospital Divino Salvador de Sopo para el proceso de talento humano en conjunto con el área de seguridad y salud en el trabajo y de esta manera implementar estrategias con las diferentes herramientas que promuevan a un mejor bienestar y desempeño laboral.

Reconocer las estrategias y enfoques para intensificar el seguimiento y aseguramiento de los diferentes puestos de trabajo que permitan construir y mantener un entorno laboral seguro y saludable.

Proponer actividades de bienestar laboral como acondicionamiento físico, pausas activas, talleres y acompañamientos en las diferentes labores y su ejecución, para así mismo retroalimentar y prevenir las enfermedades laborales.

Antecedentes del problema

El proceso de talento humano de la organización debe actuar como responsable del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aun cuando existe un profesional a cargo de este, esto se debe a que el cumplimiento del sistema garantiza las buenas condiciones para los colaboradores y apoya en la disminución de los riesgos a los que se encuentran expuestos y más aún cuando se trata de una entidad prestadora de servicios de salud.

Inicialmente es necesario resaltar que la normatividad más reciente en materia de seguridad y salud en el trabajo es la Resolución 0312 del 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, y allí menciona cuales son los estándares que le aplican a cada organización, la mayoría de las dificultades para la implementación del sistema se ve en las empresas pequeñas y de acuerdo con Anzola Escobar (2022) después de realizar un estudio en cuanto a la implementación del sistema en empresas con menos de diez trabajadores arrojó que más del 50% no tiene conocimiento de cuáles son los estándares mínimos que deben aplicarse a su empresa, lo cual es preocupante pues quiere decir que la salud de los empleados está en riesgo si no se realiza una correcta implementación y seguimiento del mismo, adicionalmente se identificó que los principales desafíos están en el desconocimiento, la creencia de la dificultad para aplicar el sistema y pensar la responsabilidad es solo del profesional de SST.

Acevedo, L. (2021), menciona en su trabajo que después de realizar revisión de artículos y literatura se encuentra que el principal desafío para las PYMES son los costos de la implementación del sistema, debido a que lo ven como un gasto y no como una inversión que es lo que realmente significa la implementación del sistema en cualquier organización.

Por su parte, Bustos, D., & Mantilla, D. (2022)., presenta un análisis significativo de lo que es el costo beneficio de la correcta implementación de un SGSST, lo que nos ayuda a evidenciar que los paradigmas existentes en cuanto a este tema no son más que desconocimiento en los verdaderos resultados que se pueden obtener.

Es posible encontrar muchos estudios al respecto de la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo, y el común denominador es el mismo, de acuerdo con Cardona, G. (2021), las empresas no han logrado ver los beneficios que trae una implementación correcta del sistema y se quedan en las barreras de los costos de su implementación versus sus beneficios, adicional se evidencia que las empresas esperan mayor apoyo e intervención por parte del estado para lograr una implementación sin tanta inversión. Sin embargo, el estado ha tenido una postura más de supervisión que de apoyo y cooperación.

De acuerdo con lo anterior es posible identificar como barrera principal el desconocimiento en el verdadero costo y los beneficios que trae la implementación eficaz de un SG-SST, en segundo lugar educar sobre los verdaderos responsables del sistema que no son más que la alta dirección de las organizaciones y no solo una persona contratada para tal fin, aun cuando sea un profesional y cuente con la experiencia requerida para la labor, podría decirse que la responsabilidad de la implementación es de toda la organización, pero el direccionamiento y la planeación solo de la alta gerencia.

Marco teórico

Es importante conocer que de acuerdo con el Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.3 La Seguridad y Salud en el Trabajo se conoce como una disciplina cuya finalidad es la prevención de las enfermedades y las lesiones que se causan como consecuencia directa del trabajo, así como la promoción y el cuidado de la salud. De igual manera, tiene como finalidad mejorar las condiciones generales del ambiente de trabajo que incluye el aspecto físico, mental e integral del entorno de los trabajadores.

Podemos evidenciar que existen diferentes trabajos encaminados a la implementación de estándares mínimos en cualquier tipo y tamaño de organización, sin embargo, se puede evidenciar que la mayor problemática está en las microempresas de acuerdo con Buelvas, A. (2019), el 75% de estas empresas no realizan ninguna gestión frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual deja en desventaja no solo a la organización sino a cada uno de los trabajadores que la componen.

En un trabajo presentado por García, D. (2017), acerca del impacto de la implementación del SG SST en el desempeño organizacional de una empresa Social del Estado, se puede evidenciar que a pesar de realizar varias actividades y tener establecidos programas de promoción y prevención y que estas sean reconocidas por los trabajadores y participen en ellos la mayoría de los mismos indican no estar informados sobre la política como tal, lo paradójico de los resultados de la investigación es que manifiestan que conocen su rol y responsabilidad frente al sistema, lo cual de cierta manera no sería posible sino tiene clara la política y sus lineamientos.

Dentro de las entidades dedicadas a la prestación de los servicios de la salud es aún más difícil dar cumplimiento a los estándares ya que allí convergen múltiples riesgos como biológico, químico, psicosocial, ergonómico, entre otros, de allí que Atehortúa, L., Atehortúa, N., &

Bedoya, T. (2021), obtuvieron como resultado de su investigación Propuesta de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 en la E.S.E Hospital El Sagrado Corazón de Briceño, se encontró que el cumplimiento de los estándares mínimos es del 67% lo cual lo deja en moderadamente aceptable de acuerdo a la norma, sin embargo, en la realidad está muy lejos de ser aceptable, ya que pasar por alto algunos de los lineamientos exigidos puede terminar en consecuencias adversas para los trabajadores, de allí la necesidad de involucrar a todos los procesos relacionados con el sistema y comprometerlos con su desarrollo, ya que no puede ser responsabilidad de una empresa sino de la organización.

Existe una investigación bastante interesante al respecto de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, la cual esta detallada en Flores, M. (2022), donde se evidencia que existe una relación entre las dos variables presentadas, ya que en un espacio laboral donde no existen condiciones aptas para desarrollar las labores lo cual hace pate de la seguridad y salud en el trabajo no se presentara un buen desempeño laboral, ni siquiera cuando los trabajadores se esfuerzan por conseguirlo.

Como resultado de una investigación de Preciado, K. (2020). Condiciones de salud y seguridad en el trabajo en las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) de la ciudad de Quibdó-Choco en el periodo de enero a mayo del 2020, se puede evidenciar las dificultades que presentan las Instituciones Prestadoras de salud en la correcta implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, con un porcentaje del 42%, y por otra parte de las que lo tiene implementado un 57% alcanzo una calificación critica, lo cual deja en evidencia la dificultad que presentan las empresas prestadoras del servicio de salud en el desarrollo del ciclo

PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), dentro del desarrollo e implementación del sistema requieren más apoyo por parte de los diversos actores que se ven involucrados.

En la investigación de Rodríguez, D., Blanco, C., & Fonseca, A. (2021) acerca del diseño del SG SST para una clínica dental, nos muestra que dentro del ciclo PHVA, los resultados más bajos se pueden obtener en actuar, lo cual significa que no se están implementando acciones de mejora y el hecho de ser un ciclo quiere decir que está en constante cambio, para ellos se deben evidenciar actuaciones óptimas y en la siguiente evaluación los valores deberían mejorar y así la calificación en general.

De la información recolectada se puede inferir que el SGSST es un proceso obligatorio dentro de cualquier organización sin importar sus características, y aplicado a entidades de salud su implementación tiene un grado superior de dificultad por la cantidad de riesgos a los que se encuentra expuesto el personal y los cuales deben ser atacados de manera simultánea para evitar su materialización.

Es importante resaltar la postura del personal del área asistencial dentro de estas entidades, frente a enfermedades como la ansiedad y más cuando se habla de la pandemia del COVID 19 que afectó de manera directa a los trabajadores de la salud, y donde los Sistemas de Gestión de SST jugaron un papel crucial, sin embargo al finalizar la pandemia las secuelas quedaron y con ellas una percepción negativa de la implementación del sistema, así lo muestra diversas investigaciones tanto nacionales como internacionales, entre ellos Osorio, G. (2021), en su estudio “Influencia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020”, donde se evidencia que cerca del 96% tienen una percepción regular o mala del desarrollo del sistema, lo cual lleva a pensar que los trabajadores perciben que las organizaciones no se

preocupan por ellos y no hay compromiso por parte de la dirección para brindar mejores condiciones para el desarrollo de sus labores.

De esta manera son muchas las investigaciones acerca de la implementación y su estado, pero pocas relacionando los desafíos que se están presentando para mejorar el porcentaje de implementación y cumplir con el ciclo PHVA.

Marco legal

El presente trabajo de investigación se encuentra sustentado en las siguientes leyes, decretos y resoluciones colombianas.

Ley 9 De 1979 – Titulo III Articulo 80 - 81: Estos artículos establecen un número de normas con el objetivo de preservar, conservar y mejorar la salud de las personas pues se ha de tener en cuenta que la salud de los trabajadores es indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, así como para la conservación de actividades de interés social y sanitario. Dentro de esta ley se encuentran normas para la prevención de daños para la salud que deriven de condiciones de trabajo y acciones para proteger a las personas contra agentes bien sean biológicos, físicos, químicos, entre otros.

Resolución 1016 de 1989: Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ley 50 de 1990. Artículo 21: La ley introduce reformas al CST (Código Sustantivo del Trabajo) y específicamente con el artículo 21 se adiciona que las empresas que tengan mas de 50 trabajadores y laboren 48 horas semanales deberán otorgar dos horas de la jornada para actividades recreativas, deportivas o de capacitación a sus empleados.

Resolución 2646 de 2008: Con la resolución se establecen disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar el origen de las patologías derivadas del estrés ocupacional.

Ley 1295 de 1994: Trata temas relacionados con la definición, objetivos y características del Sistema General de Riesgos Profesionales a su vez trata acerca de la clasificación de riesgos, temas relacionados con las afiliaciones y cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales de las prestaciones asistenciales, entre otros.

Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2646 de 2008: Establece disposiciones y define las responsabilidades en cuanto a la identificación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Ley 1562 de 2012: Con esta ley se amplía y se moderniza el sistema de riesgos laborales pues con ella se garantiza mejorar las condiciones y el medio ambiente laboral a todas las personas independientemente de su tipo de contrato y afiliación a través de la prevención y promoción del bienestar tanto físico, mental y social de todos los trabajadores.

Decreto 1443 de 2014: Tiene por objeto definir directrices que son de estricto cumplimiento tanto por empleadores públicos y privados para la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1072 de 2015: Con el decreto se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se recopila la normatividad vigente en lo que concierne a SG-SST y se establece la obligatoriedad de implementar un SG-SST sin importar la naturaleza o tamaño de una organización.

Decreto 472 de 2015: Por el cual se reglamentan criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales dentro de los criterios se tienen reincidencia en la infracción, resistencia a investigación por parte del Ministerio de Trabajo y utilización de medios o personas para ocultar la infracción.

Resolución 1111 de 2017: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Resolución 3280 de 2018: Continuación de la resolución "Por medio de la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud y la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal y se establecen las directrices para su operación"

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.

Resolución 2764 de 2022: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, así como la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales.

Metodología de investigación

Tipo de investigación

Se decide llevar a cabo una investigación descriptiva para dar respuesta a cuáles son los desafíos que enfrenta el área de Gestión del Talento Humano en la implementación efectiva del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el enfoque principal es caracterizar y describir detalladamente la situación.

Este tipo de investigación lo que busca es dar una descripción detallada de la situación que se presenta con el fin de dar alcance a los objetivos e identificar los desafíos que se están presentando en dicho proceso, mediante el análisis de unas variables que previamente fueron identificadas por el equipo investigador y con el apoyo de una muestra que representa el grupo de interés identificado a los cuales se les aplica una entrevista abierta estructurada que busca llegar a conclusiones a partir de dicha información.

Diseño de la investigación

Según la información recolectada el tipo de investigación que se implementara es cualitativa, debido a que la información recolectada no es numérica y por el contrario se usa para entender conceptos, percepciones y vivencias relacionadas con el proceso y que ayudan en el alcance de los objetivos propuestos en la investigación, de esta manera se facilita encontrar la información de fuentes directas con experiencias reales y diarias y de ahí partir para encontrar la solución.

Población

La población que se analizara son empleados de ESE Hospital Divino Salvador de Sopo.

Muestreo estratificado

La muestra seleccionada se hará de manera no probabilística o intencional, es decir la selección de la muestra se realiza basado en el conocimiento del grupo de investigación, y al mismo tiempo es homogénea debido a que la selección de las personas encuestadas se debe a su ubicación laboral o relación directa con el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Este tipo de muestreo permite llegar directamente a los colaboradores relacionados y que cuentan con conocimientos en el proceso, facilitando así el alcance de los objetivos propuestos.

Variables

Seguridad y salud en el trabajo, gestión del talento humano, acceso a los servicios de salud, clima laboral, capacitación, cultura laboral.

Instrumento de investigación

Para recurrir a la información deseada se realizará a través de entrevistas con preguntas cualitativas abiertas de manera presencial que posteriormente serán relacionadas por medio de la herramienta digital Google, ya que esta es de fácil acceso y nos permite tener a la mano la información, de igual manera la encontraremos en una tabla para su posterior análisis.

Resultados

Primero que todo debemos recordar que el principal objetivo de la presente investigación es identificar los principales desafíos que enfrenta el área de gestión del talento humano en la implementación efectiva del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo y como estos pueden ser superados, buscando dar alcance al mismo se plantearon una serie de entrevistas con el personal vinculado o que tiene una injerencia directa en el proceso de seguridad y salud en el trabajo en la ESE Hospital Divino Salvador de Sopo, como lo son la subgerencia administrativa y financiera, los líderes de talento humano, seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental y planeación.

En dichas entrevistas el análisis que se realiza es cualitativo a partir de las siguientes preguntas de carácter abierto para permitir conocer el sentir de los colaboradores que se relacionan con el proceso y así poder incluir otros aspectos que se consideraran importantes y relevantes para alcanzar los objetivos planteados.

Formato de entrevista

<https://forms.gle/PGGcx8fGXY2HgGYr5>

Al aplicar las entrevistas se trató de captar las ideas principales de cada uno de los entrevistados.

Tabla 1*Resultado Entrevistas*

Preguntas	Áreas encuestadas				
	Subgerencia Administrativa y Financiera	Planeación	Gestión Ambiental	Talento Humano	Seguridad y Salud en el Trabajo
¿Cuál es el estado actual del SG-SST en el Hospital?	Tiene un avance aceptable, se evidencia el trabajo que se ha realizado durante la última administración, el proceso es más visible	Tiene una implementación del 97%, se evidencia un avance significativo tanto en la implementación como en la adherencia.	Desconoce exactamente su avance, pero de acuerdo con las tareas que se desarrollan se presume que es bueno.	Avanza de acuerdo con la planificación con porcentaje cerca del 90% que es calificado como aceptable.	El sistema se encuentra en un 80% de ejecución, el impacto es positivo ya que ha disminuido la accidentalidad.

<p>Seleccione tres variables que más atención requieren frente al proceso de SST.</p>	<p>Gestión del talento humano. Capacitación. Cultura laboral.</p>	<p>Acceso a los servicios de salud. Clima laboral. Cultura laboral.</p>	<p>Clima laboral. Capacitación. Cultura laboral</p>	<p>Clima laboral. Capacitación. Cultura laboral.</p>	<p>Capacitación. Cultura laboral.</p>
<p>¿En qué parte del proceso se evidencian oportunidades de mejora?</p>	<p>En la capacitación y socialización del sistema para que todos los colaboradores lo conozcan.</p>	<p>Clima laboral, implementar estrategias que permitan conocer el sentir de los trabajadores.</p>	<p>Se requiere formar al personal para que conozca acerca de las sustancias químicas y su correcto uso.</p>	<p>En dos frentes: por un lado, la cultura del autocuidado y capacitar al personal acerca del entorno saludable, riesgos, su mitigación y cultura del cuidado.</p>	<p>Apropiación del sistema, es decir que las personas conozcan y adopten el sistema desde su cargo.</p>
<p>¿Cuáles considera son las principales dificultades para la implementación del SG-SST?</p>	<p>Falta de sentido de pertenencia frente al sistema y falta de autocuidado por parte del personal,</p>	<p>Resistencia al cambio. Atención al sistema.</p>	<p>El desconocimiento en varios temas (manipulación de sustancias, división de residuos) lo cual ayuda a mantener al</p>	<p>Falta de disposición por parte de los trabajadores para apropiarse del sistema y saber</p>	<p>Se evidencia dificultad en la continuidad del proceso por falta de personal que</p>

	especialmente el área asistencial.		personal en buenas condiciones.	que es competencia de todo su funcionamiento.	apoye su desarrollo.
¿Qué observaciones adicionales considera importantes para mejorar la implementación del SG-SST?	Se requiere mayor socialización por medio de rondas para que conozcan más acerca del trabajo que se realiza.	Apropiar a los colaboradores acerca de la importancia del sistema.	Se requiere que el personal mejore sus conocimientos acerca de los riesgos a los cuales está expuesto y cómo puede minimizarlos.	El avance por parte del personal encargado es bueno, sin embargo, requiere del apoyo integral de todos los trabajadores para ser exitoso.	Participación activa de todo el personal que se encuentre relacionado con el sistema.

Nota. Respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas a los colaboradores de la ESE Hospital Divino Salvador de Sopo.

Análisis

Subgerencia Administrativa y Financiera

De las respuestas analizadas se pudo evidenciar que se ha realizado un buen trabajo dentro del proceso que se lleva a cabo y este se ha hecho más visible, las variables que más atención requieren son gestión del talento humano, capacitación y cultura laboral, donde se ve oportunidades de mejora en la capacitación y socialización del sistema, ya que no es suficiente con que la documentación se encuentre al día si los colaboradores no tienen un conocimiento básico sobre sus puntos más relevantes, especialmente en lo relacionado con el cuidado y bienestar de su salud integral.

Se evidencia que la principal dificultad desde su punto de vista es la falta de sentido de pertenencia con la institución de parte de los colaboradores, como lo son, los planes y programas que se desarrollan, entre ellos el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, especialmente desde el área asistencial que es donde están expuestos a los mayores riesgos debido a las actividades que realizan relacionadas con riesgo biológico, químico, ergonómico, entre otros.

Y como observación para mejorar se sugiere socializar de manera más periódica con rondas por los puestos de trabajo y en lo posible con material didáctico que genera mayor memoria que una charla, ya que no se cuenta con demasiado tiempo debido a que tienen como prioridad la atención de usuarios y no las capacitaciones, lo cual genera nuevas estrategias para llegar a todos los colaboradores.

De esta entrevista rescatamos la relevancia que se le da a los trabajadores en cuanto a que estén informados de los procesos que los involucran y con más razón, cuando estos están

relacionados con su bienestar y con la prevención de cualquier riesgo al que se encuentren expuestos.

Desarrollo Organizacional – Planeación

Se rescata un avance del sistema bastante significativo tanto en implementación como en adherencia de acuerdo con el conocimiento de este proceso por parte de la profesional de planeación, en cuanto a las variables considera que se debe trabajar en la cultura laboral en autocuidado, clima laboral y acceso a los servicios de salud, es decir que las personas conozcan el proceso que se debe seguir cuando se presenta un accidente de trabajo.

En cuanto a oportunidades de mejora se sugiere reforzar el clima laboral debido a que los colaboradores consideran que no se les tiene en cuenta para las actividades que se realizan o para despejar las dudas que tienen, además se debe tener en cuenta que el clima laboral interviene de manera directa en la salud de los trabajadores lo cual corresponde a talento humano y a seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a las dificultades desde este proceso se evidencia que hay resistencia al cambio, es decir cuando se crean nuevos protocolos o se evidencia cambios en la forma de hacer las cosas no es bien recibido por el personal y por otro lado se requiere mayor atención al sistema por parte de la alta dirección debido a que hay actividades que requieren recursos económicos para su realización y adicional para la dotación, en algunas ocasiones no se cuenta con ellos o no son suficientes.

Por último, se requiere apropiarse a los colaboradores del sistema y de todo lo que este implica, para que su adherencia pueda ser mayor y al indagar sobre él, las personas conozcan como están relacionadas y como pueden aportar para el alcance de los objetivos.

Gestión Ambiental

El área de gestión ambiental está estrechamente relacionada con seguridad y salud en el trabajo debido a que maneja el tema de disposición de residuos, manejo de sustancias químicas, disposición final de residuos, entre otras, las cuales están directamente vinculadas con el bienestar de los colaboradores y con su seguridad, en donde el encargado del proceso ambiental desconoce el avance total del sistema de gestión, sin embargo, de acuerdo a las tareas que se evidencia, se asume que debe estar adelantado y cumpliendo con la normatividad vigente.

En cuanto a las variables en las que se puede trabajar se destaca el clima laboral, la cultura laboral y la capacitación más encaminada a formación para que los temas sean ampliamente divulgados y se cuente con más espacios, así como su respectiva evaluación. Debido a esto se sugiere como acción de mejora la formación a las personas acerca de las sustancias químicas y el uso de estas, así como la correcta disposición de residuos y el impacto que generan estas actividades en la organización.

De acuerdo al proceso ambiental la principal dificultad está en la falta de formación, puesto que los colaboradores carecen de capacitaciones, de tal forma se ven en la necesidad de exponerse a realizar procesos que afectan su integridad y por este motivo solicitan capacitaciones que fortalezcan los conocimientos y habilidades de los trabajadores, en donde se den a conocer temas acerca del manejo de sustancias químicas, correcta disposición de residuos y como preservar los recursos con los que se cuenta para desarrollar las labores dentro de la institución, no solo en aras de ayudar, sino como prevención para cualquier accidente o enfermedad laboral.

Talento Humano

La visión de talento humano es que el programa y más precisamente el sistema de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo avanza de acuerdo a la planificación, si bien el avance del sistema en general es del 97%, la socialización y adherencia se encuentran sobre el 80% para lo que se toma un avance general del 90%, lo cual se evidencia como aceptable, dentro del desarrollo del sistema los porcentajes más bajos hacen referencia a la planificación dentro del ciclo PHVA, todo con su correspondiente plan de mejora.

Como variables que se pueden fortalecer se encuentra el clima laboral, la capacitación y la cultura laboral en donde se identifica como posible oportunidad de mejora la cultura del autocuidado que hace referencia a las actividades que se pueden o no desarrollar, adicional que debo hacer en caso de que algún riesgo se materialice, cual es la ruta adecuada a seguir y a quien debo acudir, así como las generalidades para mantener una buena salud laboral tanto física como mental. La segunda opción es fomentar la capacitación acerca de entornos saludables, rutas seguras, clases de riesgo, prevención y manejo de las rutas de atención según se requiera.

La principal dificultad que evidencia este proceso es la falta de disposición por parte de los colaboradores para conocer más acerca del sistema y como todos deben apropiarse del mismo, ya que de una u otra manera es responsabilidad de todo su funcionamiento y todos se benefician si este tiene un correcto avance y desarrollo, por lo que es importante resaltar que la seguridad y salud en el trabajo busca prevenir las enfermedades o accidentes laborales y promover una buena salud de los trabajadores.

Como observación se encuentra la reiteración que el sistema para ser exitoso necesita de la colaboración de todos los trabajadores y en general de los stakeholders, ya que de ellos depende su funcionamiento y efectividad; en cuanto a temas documentales avanza de manera adecuada y se puede mejorar con apoyo de todos los procesos y su personal.

Para finalizar se resalta el compromiso que ha tenido la alta dirección para que el sistema sea exitoso, puesto que se requieren recursos para dotar brigadas, botiquines, extintores, señalización, exámenes médicos, entre otras, y se ha contado con ese apoyo permanente.

Seguridad y salud en el Trabajo

Se informa que en general la ejecución del sistema es del 80%, debido a que el avance documental es del 97% pero aún está pendiente un porcentaje de socialización y se considera que el impacto que ha tenido el sistema es positivo, porque se presenta una disminución considerable de los accidentes laborales, adicional en las ocasiones que se han realizado auditorias tanto internas como externas los resultados han sido positivos.

Las variables que pueden requerir más atención son, la capacitación, el clima laboral y la apropiación del sistema, esta última a pesar de no estar dentro del listado se solicita incluirlo debido a que es evidente que se requiere que las personas entiendan el sistema como propio y no de un proceso específico dentro de la institución, es aquí mismo donde se encuentra la oportunidad de mejorar el sentido de pertenencia y entender que se puede aportar al puesto de trabajo para fortalecerlo y llevar a cabo actividades de autocuidado y prevención de cualquier tipo de incidente.

Este proceso evidencia dificultad en la continuidad de este, en especial de ciertas actividades operativas que requieren un personal adicional para que pueda hacer un mayor seguimiento lo cual es difícil debido a los costos que conlleva, sin embargo, la líder del proceso considera que así avanzaría de mejor manera el desarrollo de sistema.

Como observación final se informa acerca de la necesidad de una participación activa del personal dentro de las actividades que organiza el proceso de SST, ya que todos hacen parte del

sistema y es un proceso transversal que no pertenece a una sola área sino a todos los colaboradores.

De acuerdo con el objetivo general que se planteó dentro de la investigación podemos evidenciar que los desafíos que se encontraron son:

Capacitaciones: Dentro de este se incluye la socialización y formación; se evidencia deficiencias en el manejo de las capacitaciones relacionadas con el proceso de SST y que conllevan a un desafío para la correcta implementación del SG-SST, lo cual se puede solucionar de la siguiente manera: primero con una identificación de los temas más relevantes que deben ser incluidos en Plan institucional de capacitaciones, segundo indagando acerca de las necesidades de capacitaciones que tiene los colaboradores frente al sistema y tercero ejecutando dicho plan de acuerdo a la necesidades identificadas.

Apropiación: se evidencio que de acuerdo a las personas encuestadas algunos conocen acerca del sistema pero no se sienten parte del mismo y lo ven como un proceso ajeno e independiente, esto se puede solucionar con el siguiente paso después de las capacitaciones, es decir, medir la adherencia que se está teniendo y fomentar dentro de las socializaciones que es un proceso transversal que afecta a cada uno de los trabajadores y por lo tanto se requiere del apoyo de cada uno desde su puesto de trabajo.

Autocuidado: Este se encuentra incluido dentro de la cultura de la organización donde se vio la necesidad y el desafío que tiene para llegar a cada colaborador e incentivar ese cuidado propio, se logra conocer cuáles son los riesgos a los que están expuestos y como minimizarlos, ya sean físicos o psicológicos y resaltando que esta es una institución de salud en donde la responsabilidad es más grande tanto con los colaboradores como con los usuarios. Además, se

puede mejorar mediante las mismas socializaciones donde se dé a conocer lo importantes que son los integrantes de la institución y como puede influir el entorno laboral en la productividad.

Adicional se evidencio que la ESE Hospital Divino salvador de Sopo utiliza para el proceso de Seguridad y salud en el trabajo una herramienta de medición de su sistema proporcionado por la ARL en este caso Suramericana Administradora de riesgos Laborales, donde se puede hacer seguimiento no solo al sistema sino a los accidentes que se presentan con sus respectivos indicadores que resultan de gran provecho para analizar su estado.

De igual manera fue posible reconocer que para realizar el aseguramiento y mejorar las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo no basta con la labor del encargado del área, sino que cada colaborador debe ser consciente de los riesgos a los que se encuentra expuesto y tratar de mitigar cualquier posibilidad de ocurrencia, lo cual será reforzado por medio de actividades, practicas saludables y lúdicas para generar un impacto positivo en cada uno de los miembros de la organización. Por último, al superar los desafíos y reconocer la importancia del sistema para la entidad y para cada uno de los colaboradores se alcanzará el éxito de este.

Por último, al superar los desafíos y reconocer la importancia del sistema para la institución y para cada uno de los colaboradores se alcanzará el éxito del mismo, todo lo anterior puede ser motivado por actividades que ayuden al personal a manejar sus cargas, por eso desde el proceso de Talento Humano y seguridad y salud en el trabajo se sugieren una serie de actividades a desarrollar que van a contribuir a mejorar el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva dentro de la entidad.

Tabla 2*Actividades Mejoramiento del Ambiente Laboral*

Actividad	Objetivo	Periodicidad	Resultados
Rumbo terapia	Proporcionar en una forma divertida y socialmente estimulante ejercicio físico, al mismo tiempo que ofrece beneficios emocionales y mentales a través de la expresión artística y la liberación de endorfinas. Este tipo de terapia ayuda a mejorar el estado de ánimo, reducir el estrés, fomentar la conexión laboral y mejorar la salud cardiovascular.	Trimestral	Mejorar el ambiente laboral, ayudar a sentirse más cercano al equipo de trabajo, despejar la mente entre otros.
Pausas Activas	Contrarrestar los efectos negativos del sedentarismo y la fatiga en el entorno laboral, proporcionando un breve descanso durante la jornada, permitiendo a las personas estirar los músculos, relajarse y revitalizarse.	Diarias	Minimizar problemas de salud, mejorar el estado de ánimo, despejar momentáneamente la mente para tener un nuevo comienzo durante la jornada laboral.
Charla alimentación saludable	Educar e informar a los colaboradores acerca de la importancia de tomar decisiones alimenticias conscientes y nutritivas.	Semestral	Mejorar su estado de salud, prevenir enfermedades relacionadas con la mala alimentación y

			promocionar un estilo de vida saludable.
Talleres manejo de emociones	Proporcionar a los colaboradores las herramientas y habilidades necesarias para comprender, gestionar y expresar sus emociones de manera saludable y constructiva.	Cuatrimestral	Mejorar el ambiente laboral por medio de relaciones laborales sanas con comunicación asertiva.
Capacitación liderazgo positivo	Desarrollar habilidades y actitudes que fomenten un estilo de liderazgo que inspire, motive y tenga un impacto positivo en el equipo y la organización en su conjunto.	Trimestral	Mejorar los equipos de trabajo, que se presente mayor cooperación y sentido de pertenencia por medio de liderazgo positivo y motivador.

Nota. Propuestas de actividades clima laboral, elaboración propia.

Conclusiones

Se evidencio a través de esta investigación que la entidad ESE Hospital Divino Salvador de Sopo cuenta con toda la documentación actualizada y acorde a la normatividad vigente, ya que como organización debe controlar y almacenar los documentos conformes a la gestión realizada en el hospital, quedando como evidencia la trazabilidad de las acciones y qué actividades se han desarrollado para mejorar las condiciones de la seguridad y salud en el trabajo.

Se identificaron los desafíos que se enfrentan en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en donde se relaciona la capacitación por deficiencia en los procesos de formación y practica de estos; apropiación, porque los trabajadores se sienten ajenos a lo que sucede en la institución y finalmente el autocuidado, ya que se encontró la necesidad de incentivar el cuidado propio para mitigar accidentes.

Se identificó la metodología de investigación que nos permitió cumplir con los objetivos de esta, a través de entrevistas que se realizaron a los trabajadores del hospital y se pudo concluir que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo tiene oportunidades de mejora y que requieren de una atención más inmediata para fortalecer el sistema y conseguir el éxito del mismo.

Teniendo en cuenta la evidencia, se logró desarrollar estrategias asociadas a los desafíos para avanzar en la correcta implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en busca de la mejora de las condiciones de los empleados, por medio de actividades y capacitaciones que le permita a cada uno de ellos tener una buena ejecución en sus funciones con el fin de mejorar el bienestar laboral y alcanzar los objetivos con éxito.

Se debe reconocer y dar mayor importancia a los procesos de SST en las empresas actuales, ya que se ha convertido en un tema complejo y como estudiantes y trabajadores destacamos la labor que todos nosotros desempeñamos en las diferentes organizaciones, pero que cada una de ellas independientemente de la ejecución, está en riesgo, sabemos que cada labor ejecutada representa un problema para la salud del ser humano, pero desde el área de la SST resaltan la importancia de estar en constante seguimiento, con el fin de mitigar y minimizar los accidentes o las enfermedades que provienen de ellas.

Recomendaciones

Haciendo énfasis y análisis respecto a nuestras recomendaciones de aspecto metodológico, estas se centran en la continuidad de validar aspectos a la contribución del mejoramiento continuo del área de seguridad y salud en el trabajo, donde la idea se centra en la implementación de una mejora continua, con este proyecto daremos inicio a nuevas alternativas que nos permitan identificar los diferentes aspectos de la labor diaria que cada trabajador ejecuta, esto permite evidenciar las consecuencias que cada labor repetitiva ocasione al trabajador, y de así desarrollar acciones que permitan mitigar las diferentes enfermedades profesionales; por ello la idea de este proyecto es estar siempre en continuidad de la mejora, y estar a la espera de nuevas metodologías e investigaciones que permitan siempre implementar estrategias para reducir los porcentajes de enfermedades.

Como futuros administradores de empresas queremos destacar la importancia de este tema, las enfermedades profesionales cada día aumentan sus porcentajes, según cifras reportadas en artículo publicado por “ (Guerrero, 2023) Durante el primer semestre del 2023 se presentaron 274.381 accidentes de trabajo con una tasa de 2.32 eventos por cada 100 trabajadores, siendo mayor con respecto a la tasa registrada en el mismo periodo del 2022 (2.20 accidentes por cada 100 trabajadores). Es así, como podemos evidenciar que, en promedio, se presentan 1.524 eventos diarios, lo que refleja un incremento de 9.3 % en el total de accidentes, por estas estadísticas reportadas recientemente, queremos como estudiantes invitar a nuestra prestigiosa Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD a continuar con el desarrollo de este tipo de proyectos, que nos permitan indagar, profundizar e implementar alternativas de mejora a estas alarmantes cifras.

Por último queremos destacar las diferentes ideas plasmadas en este proyecto, resaltamos la importancia de implementar efectivamente un sistema de salud laboral, que ayude a mitigar las enfermedades profesionales, nuestras herramientas están proyectadas y encaminadas en conjunto con el departamento de gestión humana de la ESE Hospital Divino Salvador de Sopo, lo que se desea poner en función son los diferentes programas de bienestar, capacitaciones, seguimientos a casos particulares, herramientas soporte a la ejecución de las diferentes labores, seguimientos al detalle, resaltando el acompañamiento del COPASST, con ellos nos apalancaremos en sus diferentes funciones, para llevar a cabo un buen trabajo en equipo, es así como queremos resaltar esta importante labor.

Referencias

- Acevedo Pérez, L. D. (2021). *Factores que condicionan la implementación y mantenimiento de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las PYMES. Revisión de Literatura*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10656/13995>
- Anzola Escobar, A. C. (2022). *Problemas frecuentes para la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de SST en empresas de 10 o menos trabajadores, con riesgo I, II Y III*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/43694>
- Atehortúa Restrepo, L. M., Atehortúa Restrepo, N., & Bedoya Pereira, T. (2021). *Propuesta de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 en la ESE Hospital El Sagrado Corazón de Briceño*.
- Buelvas Pianeta, A. M. . (2019). *Análisis del cumplimiento de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de estándares mínimos del SG SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019, en empresas Pymes ubicadas en el área metropolitana del Valle de Aburra*.
- Bustos Pabón, D. B., & Mantilla González, D. (2021). *Importancia de la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas del sector industrial en Bucaramanga*.
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/8827>
- Cardona Delgado, G. J. (2021). *Causas de Demoras en la Implementación del SGSST en Microempresas de Servicios*. <https://hdl.handle.net/20.500.12962/804>

- Consejo Colombiano de Seguridad. (2023). *Aumentaron en 22,4 % los accidentes laborales en Colombia: se presentaron más de 136.000 en el primer trimestre.*
<https://ccs.org.co/portfolio/aumentaron-en-224-los-accidentes-laborales-en-colombia-se-presentaron-mas-de-136-000-en-el-primer-trimestre/>
- Flores Rodriguez, M. J. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral, oficina de Gestión de RRHH del Hospital Cayetano Heredia, 2021.*
- García Galindo, D. E. (2017). *Impacto de la implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), en el desempeño organizacional de la ESE Hospital San Diego de Cereté.*
- García Quintero, C. L., & Cadena Calderón, S. G. (2020). *Diagnóstico sobre la implementación del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo empresas sector salud de el Socorro.*
- Guerrero, D. (25 de septiembre de 2023). *Bloomberg Línea.* Obtenido de Bloomberg Línea:
<https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/colombia/accidentes-laborales-en-colombia-aumentaron-en-primer-semester-de-2023/>
- Lara, L., & Valenzuela, C. (2017). *Guía para la redacción de un proyecto de investigación.*
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/173510>.
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Resolución número 1111 de 2017.*
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución número 0312 de 2019*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Morrón Hernández, J. J. (2020). *Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Metalmecánica Loferrager*.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/37382>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *La OIT estima que se producen más de un millón de muertos en el trabajo cada año*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm#:~:text=los%20ni%C3%B1os%20trabajadores%20sufren%2012,de%20100.000%20trabajadores%20cada%20a%C3%B1o.

Osorio Gutierrez, G. (2021). *Influencia de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la ansiedad del personal asistencial en pandemia COVID19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2020*.

Preciado Sánchez, K. Y. (2020). *Condiciones de salud y seguridad en el trabajo en las*

Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) de la ciudad de Quibdó-Choco en el periodo de enero a mayo del 2020.

Rodríguez González, D. J., Blanco Marín, C. F., & Fonseca Macías, A. C. (2021). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Dental Smile*.

Salinas Idrobo, N. P., & Uribe Cárdenas, J. A. (2023). *Ventajas de la certificación de la calidad ISO 9001: 2015 en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) de Antioquia, Boyacá y Quindío Colombia en el Periodo 2016-2020.*